



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026

CENTRO DE MAGISTERIO "SAGRADO CORAZÓN"
AVENIDA DEL BRILLANTE, 21
14006-CÓRDOBA

**ELABORADO Y REALIZADO
POR:**

Comisión Negociadora

APROBADO POR:

ComisiónNegociadora

INFORMADO POR:

ComisiónNegociadora

Fecha: 08/03/2022

Fecha: 23/03/2022

Fecha: 31/03/2022



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO “SAGRADO CORAZÓN”

Índice

1. Presentación.....	3
2. Compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres.....	6
3. Marco legal de referencia.....	6
4. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.....	9
5. Ámbito de actuación personal, territorial y temporal.....	10
6. Objetivos y alcance del Plan de Igualdad	10
7. Informe diagnóstico	11
8. Ejecución, seguimiento, evaluación y modificación	45
ANEXO I. Acta Constitución Comisión Negociadora Plan de Igualdad	48



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 **CENTRO DE MAGISTERIO “SAGRADO CORAZÓN”**

Identificación de la empresa

**CENTRO DE MAGISTERIO “SAGRADO CORAZÓN”, ADSCRITO A LA UNIVERSIDAD DE
CÓRDOBA**

CIFR1400095D

Avda. el Brillante, 21

14006 - Córdoba

Centro Universitario – Actividad de Enseñanza

1. Presentación

El Centro de Magisterio “Sagrado Corazón”, con la finalidad de impulsar la igualdad entre mujeres y hombres, redacta el presente Plan de igualdad y lo considera como una oportunidad para concretar el marco de referencia de nuestra identidad y misión.

Creemos que las políticas de igualdad, debidamente diseñadas y eficazmente implementadas, basadas principalmente en el valor y dignidad de las personas, aportan un triple beneficio: en primer lugar, favorecen el desarrollo personal de todos los miembros de nuestra comunidad universitaria; en segundo lugar, mejoran las relaciones laborales y, finalmente, contribuyen a enriquecer nuestro proyecto educativo-pastoral.

Concretamente, la promoción de igualdad entre mujeres y hombres nos permite analizar y descubrir posibles desigualdades que deben ser eliminadas. Fiel a nuestros principios y a nuestro modelo educativo, basado en el humanismo cristiano y en el Magisterio de la Iglesia Católica, nuestro Centro universitario quiere significarse a favor de los valores de igualdad, conciliación, justicia y solidaridad.

El Centro de Magisterio “Sagrado Corazón” es una institución de enseñanza universitaria, adscrito a la Universidad de Córdoba, que nace al amparo de la Fundación Osio (Real Decreto 1625, de 2 de mayo). Según la documentación existente, el primer escrito referente al Centro de Magisterio “Sagrado Corazón”, se remonta al 31 de diciembre de 1963. En 1970 aparece la nueva Ley General de Educación y en ella se dispone la



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 **CENTRO DE MAGISTERIO "SAGRADO CORAZÓN"**

transformación de las Escuelas Normales en Escuelas Universitarias de Profesorado. Por este motivo, el 13 de marzo de 1971 se autoriza dicha transformación y el traslado de la primera sede desde Priego de Córdoba a la ciudad de Córdoba.

En el inicio del curso académico 1973-1974, tras la debida autorización del Ministerio de Educación y Ciencia según la O.M. de 27 de julio de 1973 (BOE de 8 de julio), se empieza la actividad académica con las especializaciones de Filología (Inglés y Francés), Ciencias y Ciencias Humanas. El Centro universitario se ubica, con carácter provisional, en el Colegio Salesiano "San Francisco de Sales, en C/ María Auxiliadora, de la ciudad de Córdoba. Posteriormente, según el RD 1625/78, de 2 de mayo (BOE de 8 de julio) es transformada definitivamente la Escuela Normal en Escuela Universitaria, quedando adscrita a la Universidad de Córdoba según el convenio firmado el 15 de febrero de 1979. En diciembre de 1975 se traslada a la Calle Amador de los Ríos y permanece en esta sede hasta julio de 2006. A partir de esta fecha, el centro se traslada y tendrá su sede en Avda. El Brillante, 21 (Córdoba), donde actualmente se ubica.

En el curso 2009-2010 la Junta de Andalucía denomina esta institución como Escuela Universitaria de profesorado de E.G.B. "Sagrado Corazón" (Decreto 302/2009, de 14 de julio, BOJA 2009/138-1). En el curso 2010-2011, con la implantación de las Enseñanzas de Grado, automáticamente las Escuelas Universitarias pasan a denominarse "Centro", y nuestro Centro desde entonces se denomina Centro de Magisterio "Sagrado Corazón" (Decreto 329/2010, de 13 de julio, BOJA 2010/139-4). Los grados universitarios que actualmente se imparten son de Educación Infantil y Educación Primaria (BOE n.36, 11 de febrero de 2011, Sección III).

El Centro de Magisterio "Sagrado Corazón" ofrece a sus estudiantes una formación académica de calidad equiparable a la que ofertan otros centros universitarios públicos. De igual manera, pretende inculcar en el alumnado una educación enraizada en los valores evangélicos y en la Doctrina Social de la Iglesia, propios de la identidad cristiana que inspira su ideario. La pretensión principal del Centro es formar educadores cristianos, capaces de



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 **CENTRO DE MAGISTERIO "SAGRADO CORAZÓN"**

estar en el mundo de la educación desde una concepción cristiana del ser humano y del mundo. Toda la comunidad universitaria que integra el Centro acepta este carácter propio de la identidad cristiana que lo avala.

Nuestro Centro asume este reto y adquiere el compromiso de dotar al alumnado de:

1. Una formación profesional de calidad que lo capacite para el ejercicio de la profesión de educación infantil y de Educación Primaria, de tal manera que sepan transmitir el conocimiento con rigor y calidad, que se empleen en tareas de investigación e innovación para contribuir al desarrollo educativo y científico del país, y que conozcan el contexto social y educativo para responder a las necesidades de la sociedad.
2. Una íntegra formación personal atendiendo a todas las dimensiones de la persona, especialmente a la trascendente. El Centro pretende que sus discentes logren ser maestros y maestras en humanidad. Por ello, transmite un estilo docente que valora a la persona por lo que es en sí, que acepta la diversidad y la igualdad, busca la cooperación y la solidaridad y enseña a trabajar en equipo para aportar lo mejor de sí. Con todo ello quiere contribuir a formar personalidades responsables, solidarias y libres.
3. Una auténtica formación religiosa, porque nuestro Centro quiere ser un espacio propicio para formar a educadores cristianos, que transmitan con ilusión los valores del Evangelio.
4. Un notorio compromiso social. La difusión del conocimiento y el compromiso social son dos de las aspiraciones de la Universidad. El Centro de Magisterio proporciona una educación fundamentada en la Doctrina Social de la Iglesia, que deberá explicitarse mediante un compromiso con los más desfavorecidos de nuestra sociedad.



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO “SAGRADO CORAZÓN”

2. Compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres

El Centro de Magisterio “Sagrado Corazón” declara su compromiso con la igualdad real y de oportunidades entre mujeres y hombres en el sentido de apostar por el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre todos, sin incurrir en discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo.

El presente plan de igualdad, en consecuencia, es la materialización del compromiso de la institución educativa con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa.

En concreto, lo que se pretende con su adopción es subrayar el compromiso de la empresa por garantizar la igualdad real en el acceso al empleo, en la clasificación profesional, en la formación y en la promoción. La coherencia de la empresa con la igualdad retributiva; la necesidad de garantizar una conciliación desde la corresponsabilidad; así como el compromiso del Centro con la prevención y erradicación de los riesgos psicosociales en general; y la violencia en el trabajo y el acoso en particular.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las medidas que se adopten a toda la plantilla de trabajadores. Además, se proyectará una imagen de la empresa acorde con ese principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A tales efectos se contacta con la representación de los trabajadores a fin de negociar de acuerdo a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el diagnóstico y, con posterioridad, el Plan de igualdad. Asimismo se comunica a toda la plantilla del Centro el inicio del proceso de elaboración del Plan de igualdad.

3. Marco legal de referencia

1. NORMATIVA INTERNACIONAL

La inclusión del principio de igualdad de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico internacional viene marcada por la Carta de las Naciones Unidas (1945), la Declaración



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 **CENTRO DE MAGISTERIO "SAGRADO CORAZÓN"**

sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979; Tratado Internacional, 1981) prohibiendo la discriminación por razón de sexo.

Las Naciones Unidas, a través de cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, reconocen la necesidad de incorporar políticas que integren la perspectiva de género (IV Conferencia Mundial sobre la mujer, Beijing 1995).

2. NORMATIVA EUROPEA

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está presente en los diferentes tratados de la Unión Europea. El Consejo de Europa a través de la Carta Social Europea (1961, 1996) protege los derechos fundamentales de las mujeres, como el derecho al trabajo, a una igual remuneración y una protección especial en caso de embarazo, maternidad y responsabilidades familiares.

En el Tratado de Ámsterdam (1999) se avanza en la igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras. El Tratado de Niza (2001) reconoce la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral. Finalmente, el Tratado de la Unión Europea (2012, art. 3) convierte el principio de igualdad entre hombres y mujeres en un valor común, instando a los Estados a garantizarlo.

Especialmente relevante, la Carta de los derechos fundamentales de la UE (2000, capítulo III, art. 23), incluye los principios de no discriminación, e igualdad de las mujeres y hombres. La aplicación del principio de este principio de igualdad en materia de trabajo y ocupación (Directiva 2006/54), prohíbe las discriminaciones, directas e indirectas, entre hombres y mujeres en lo que se refiere a las condiciones de contratación, despido, formación y promoción profesional, así como la filiación de personas trabajadoras y empresarias.

3. NORMATIVA ESPAÑOLA

La Constitución Española (1978) establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español (art. 1.1) y proclama el derecho a la igualdad haciendo una



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 **CENTRO DE MAGISTERIO “SAGRADO CORAZÓN”**

prohibición expresa de la discriminación por razón de sexo (art. 14). Asimismo, el Estatuto de los trabajadores (2015) contiene numerosos artículos referidos a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en las empresas.

La Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEDH), establece la igualdad de trato y oportunidades para el acceso a la ocupación, formación y promoción profesional y las condiciones de trabajo, tanto para la ocupación pública como privada (art. 5). El Real decreto 6/2019 modifica los artículos 45, concretando las obligaciones de las empresas en materia de igualdad y 46, definiendo el concepto y contenido del Plan de igualdad de las empresas.

Asimismo, el Real decreto 901/2020 902/2020, del 13 de octubre, establece las medidas específicas para hacer efectivo el derecho de igualdad vinculado al plan de igualdad del registro retributivo, desarrollando también reglamentos para el diagnóstico, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el registro.

4. NORMATIVA AUTONÓMICA

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Tiene por objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La superación de la desigualdad por razón de género ha sido impulsada de manera extraordinaria, si se analiza desde una perspectiva histórica, desde la segunda mitad del siglo pasado.

Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. Tiene por objeto la protección y promoción desde todos los ámbitos jurídicos del derecho a vivir dignamente, en libertad y sin vulneración de la integridad personal, tanto física como psicológica, como parte inalienable de los derechos humanos universales. Destaca que la violencia de género supone una manifestación extrema de la desigualdad y del sometimiento en el que viven las mujeres en todo el mundo, y representa una clara conculcación de los derechos humanos.



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO “SAGRADO CORAZÓN”

Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Tiene por objeto avanzar en el desarrollo de la normativa de igualdad de género andaluza a fin de conseguir profundizar en los instrumentos y las herramientas imprescindibles para que la igualdad legal se plasme en la realidad cotidiana de las mujeres y hombres de Andalucía.

4. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

El 8 de marzo de 2022 se constituyó la comisión negociadora del Plan de Igualdad del Centro de Magisterio “Sagrado Corazón”. La representación de la empresa recayó en Jesús Poyato Varo (Director Adjunto del Centro), María Amor Martín Fernández (Vicedirectora Adjunta) y Juan Francisco Bello Mellado (Administrador). La representación de las trabajadoras y trabajadores recayó en Carmen Trillo Luque (profesora del Centro), Rafaela Herrero Martínez (profesora del Centro) y Rafael González Hidalgo (secretaría del Centro). Dicha Comisión Negociadora del Plan de Igualdad fue creada en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

La Comisión ha trabajado desde su primera reunión en las distintas fases para la elaboración del presente Plan:

FASE I - INICIATIVA: asunción y materialización del compromiso por parte del centro y de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

FASE II - DIAGNÓSTICO: análisis de la situación de la empresa en materia de igualdad de mujeres y hombres e identificación de los puntos fuertes y áreas de mejora.

FASE III - DEFINICIÓN DE OBJETIVOS Y MEDIDAS: definición de los objetivos y las medidas que constituirán el Plan de igualdad, así como los indicadores para su evaluación.

FASE IV - FASE IMPLEMENTACIÓN: implementación de las medidas propuestas.

FASE V - FASE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: revisión periódica de los indicadores para valorar el proceso de implementación. Si aparece una nueva necesidad no prevista en el plan de igualdad inicial, se considerará la introducción de nuevas medidas.



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO “SAGRADO CORAZÓN”

5. Ámbito de actuación personal, territorial y temporal

Este Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa. Asimismo, y atendiendo a la misión universitaria del Centro, también contempla a toda la comunidad educativa. Por otro lado, tendrá como ámbito territorial de actuación la provincia de Córdoba, donde el Centro tiene su único Campus académico y la duración de este, atendiendo a la norma establecida en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, tendrá una duración máxima de 4 años. Una vez finalizada su vigencia, este Plan se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente.

6. Objetivos y alcance del Plan para la Igualdad en el Centro de Magisterio “Sagrado Corazón”

El Plan para la Igualdad del Centro de Magisterio “Sagrado Corazón” tiene como objetivos generales:

1. Garantizar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres que componen la comunidad universitaria del Centro, de forma que todas las personas que la conforman tengan acceso en igualdad a los recursos de la entidad.
2. Aumentar la motivación, el compromiso y la satisfacción de todas las personas que forman parte del Centro.
3. Sistematizar las actuaciones de forma que se implementen en el día a día de la entidad.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones que tiene como fines principales la consecución de los objetivos específicos que se enumeran a continuación:

1. Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral el acceso y desarrollo profesional a todos los niveles.



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO “SAGRADO CORAZÓN”

2. Fomentar la eliminación de barreras que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a uno de los dos sexos.
3. Sensibilizar y capacitar a todas las personas de la organización para que favorezcan la gestión de la igualdad en la institución.
4. Favorecer la conciliación de la vida laboral, con la vida familiar y personal de la plantilla del Centro. De igual manera, sensibilizar para la corresponsabilidad.
5. Utilizar un lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa.
6. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo un Protocolo de actuación para estos casos.
7. Reforzar el compromiso en materia de igualdad, en orden a mejorar la calidad de vida del personal, así como fomentar el principio de igualdad en el entorno.

7. Informe diagnóstico

La elaboración de este Plan de Igualdad del Centro de Magisterio “Sagrado Corazón” nos permite iniciar una transformación de la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, a partir de la participación de los trabajadores de nuestra organización. Esta participación, no solo nos permite construir una visión compartida y fidedigna de la situación actual, sino que, a su vez, nos permite comenzar a generar una concienciación para promover la mejora de la cultura de la organización desde una perspectiva que asegure la igualdad.

Así pues, con la finalidad de recoger información sobre las características y necesidades de los miembros que integran el Centro, identificar la existencia de posibles discriminaciones por razón de sexo, así como establecer las prioridades, objetivos y acciones del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se ha realizado un estudio detallado sobre la situación de las mujeres y hombres que integran la institución educativa.

Este estudio o diagnóstico de igualdad se ha realizado a partir de un proceso de análisis estructurado en cuatro fases.



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 **CENTRO DE MAGISTERIO "SAGRADO CORAZÓN"**

En la primera fase, se recogen los puntos fuertes más destacables del diagnóstico previo al Plan realizado.

En la segunda fase, se realiza un análisis descriptivo de los datos objetivos referidos a la situación laboral desde el año 2015 hasta la actualidad.

En la tercera fase, se analizan los datos subjetivos obtenidos después de la realización de una encuesta a todos los trabajadores para conocer sus vivencias y opiniones acerca de la perspectiva de género de la organización, realizada durante el mes de marzo del presente año 2022.

En la cuarta fase, se discuten los datos analizados organizados en diversos ámbitos de mejora: cultura y gestión organizativa, acceso a la organización, condiciones laborales y retribución (exponiendo los resultados y adjuntando la auditoría retributiva), promoción profesional, condiciones de trabajo, formación interna y continua, conciliación familiar, personal y laboral y prevención del acoso.

7.1 PUNTOS FUERTES

A continuación, se recogen los PUNTOS FUERTES más destacables del Diagnóstico previo al Plan realizado.

1. Las nuevas contrataciones incorporan por igual a hombres y a mujeres.
2. Presencia de mujeres en puestos de decisión de los diferentes ámbitos del Centro.
3. Empresa con reconocimiento académico y universitario a través de las diversas certificaciones oficiales.
4. Existen canales para la comunicación interna.
5. En las campañas de difusión para captación de estudiantes se muestran modelos mixtos.
6. Tienen una larga trayectoria en la incorporación de la igualdad en los programas educativos.
7. Mantiene las alianzas con diferentes instituciones y entidades (públicas y privadas) que trabajan en defensa de la igualdad.



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO “SAGRADO CORAZÓN”

7.2 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE DATOS OBJETIVOS

Tabla 1. Número de Trabajadores a 10-03-2022

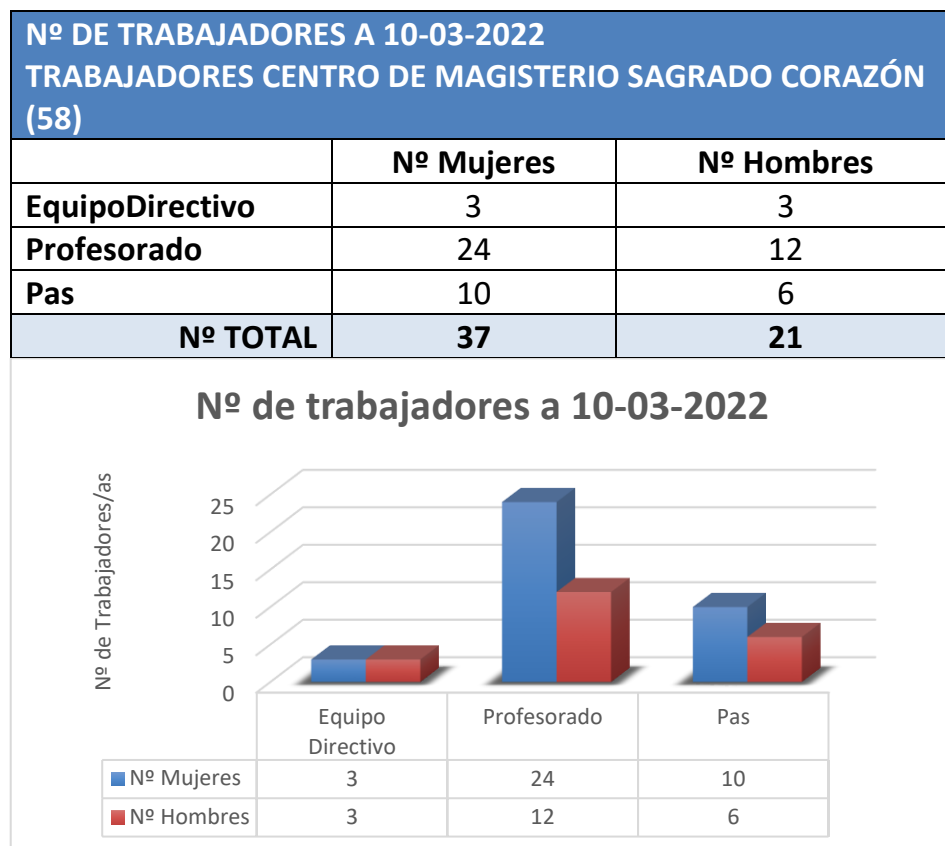


Tabla 2. Número de Trabajadores 2015

Nº DE TRABAJADORES 2015 TRABAJADORES CENTRO DE MAGISTERIO SAGRADO CORAZÓN (64)		
	Nº Mujeres	Nº Hombres
Equipo Directivo	4	1
Profesorado	23	19
Pas	12	5
Nº TOTAL	39	25



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO "SAGRADO CORAZÓN"

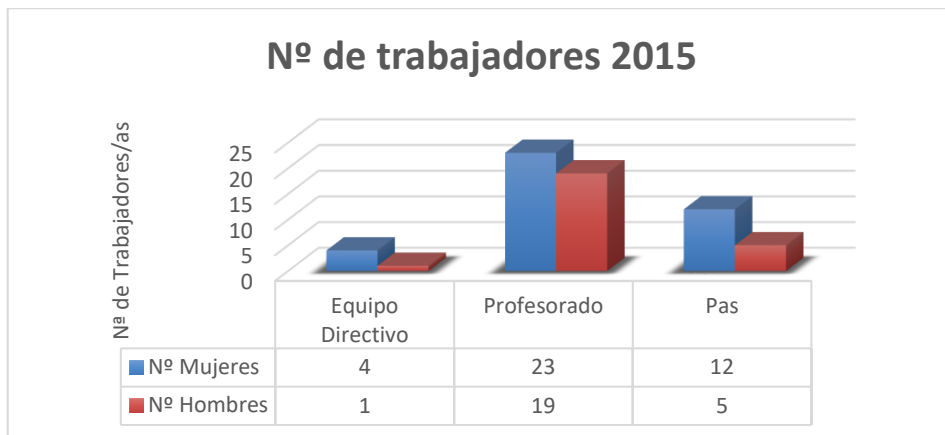


Tabla 3. Incorporaciones desde el año 2015

INCORPORACIONES DESDE EL AÑO 2015	
Nº Mujeres	16
Nº Hombres	11
TOTAL	27

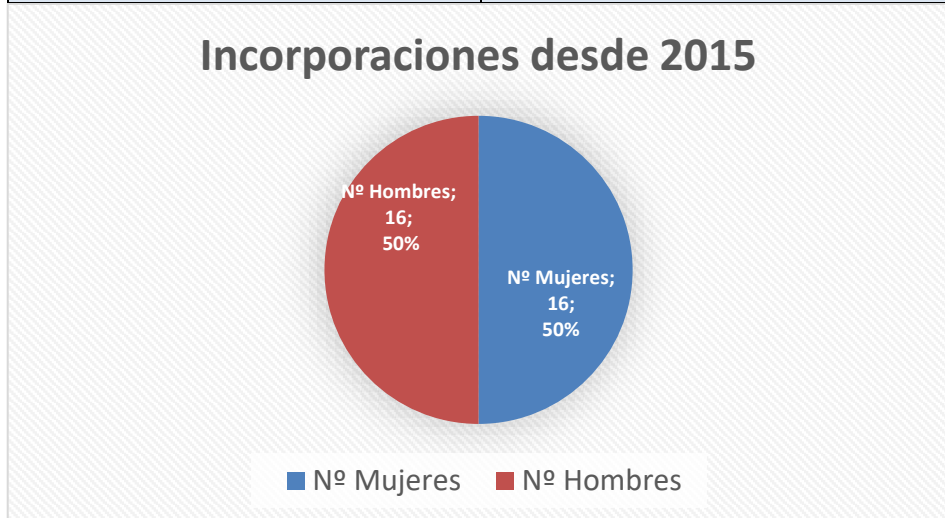


Tabla 4. Motivos Bajas o Salidas Laborales desde el 2015

MOTIVOS BAJAS O SALIDAS VOLUNTARIAS DESDE 2015	Nº
Finalización de contrato	16
Salida Voluntaria	7
Jubilación	2
Excedencia	1
Total	26



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO “SAGRADO CORAZÓN”

Motivos Bajas o Salidas Laborales desde 2015

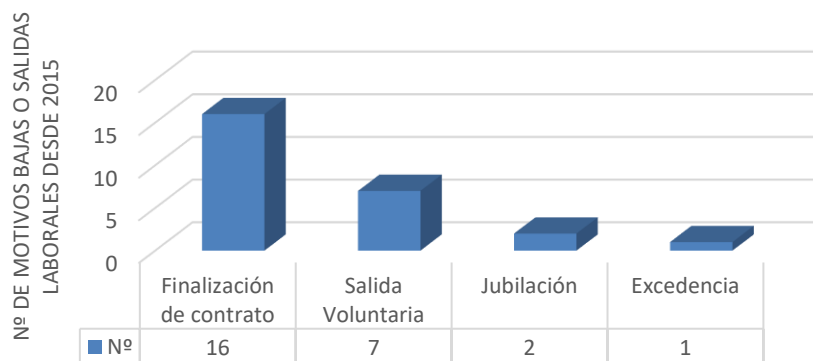
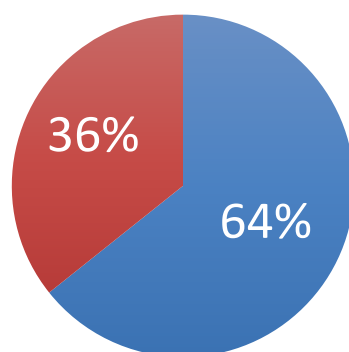


Tabla 5. Datos Plantilla: Total Docentes a 10-03-2022

DATOS PLANTILLA: TOTAL DOCENTES A 10-03-2022	
Plantilla Docentes	
Nº Mujeres	27
Nº Hombres	15
Total Docentes	42

Datos Plantilla: Profesorado a 10-03-2022

■ Nª Mujeres ■ Nª Hombres





PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO "SAGRADO CORAZÓN"

Tabla 6. Datos Plantilla: Total Docentes 2015

DATOS PLANTILLA: TOTAL DOCENTES 2015	
Plantilla Docentes	
NºMujeres	27
Nº Hombres	20
Total Docentes	47

Datos Plantilla: Profesorado 2015

■ Nº Mujeres ■ Nº Hombres

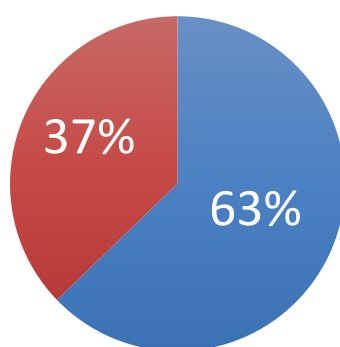


Tabla 7. Datos Plantilla: Total PAS a 10-03-2022

DATOS PLANTILLA: TOTAL PAS a 10-03-2022	
Plantilla Pas	
Total Pas	
NºMujeres	10
Nº Hombres	6
Total Docentes	16



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO "SAGRADO CORAZÓN"

Datos Plantilla: PAS a 10-03-2022

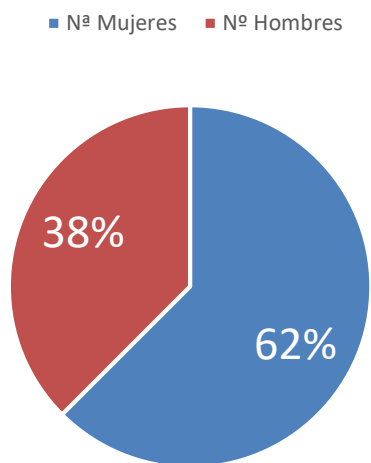


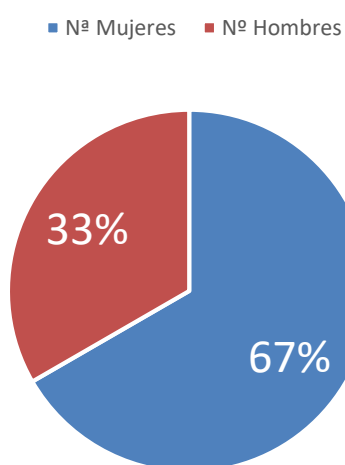
Tabla 8. Datos Plantilla: Total PAS 2015

DATOS PLANTILLA: TOTAL PAS a 10-03-2022

Plantilla Pas

Total Pas	
NºMujeres	12
Nº Hombres	5
Total Docentes	17

Datos Plantilla: PAS 2015





PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026
CENTRO DE MAGISTERIO "SAGRADO CORAZÓN"

Tabla 9. Rango edades de toda la plantilla a 10-03-2022

Rango de edad toda la plantilla	Nº Mujeres	Nº Hombres
De 20 a 29 años	1	1
De 30 a 39 años	5	4
De 40 a 49 años	13	5
De 50 a 59 años	12	8
De 60 a 64 años	5	3
Más de 65 años	0	1
Total	36	22

Rango de edad de toda la plantilla a 10-03-2022

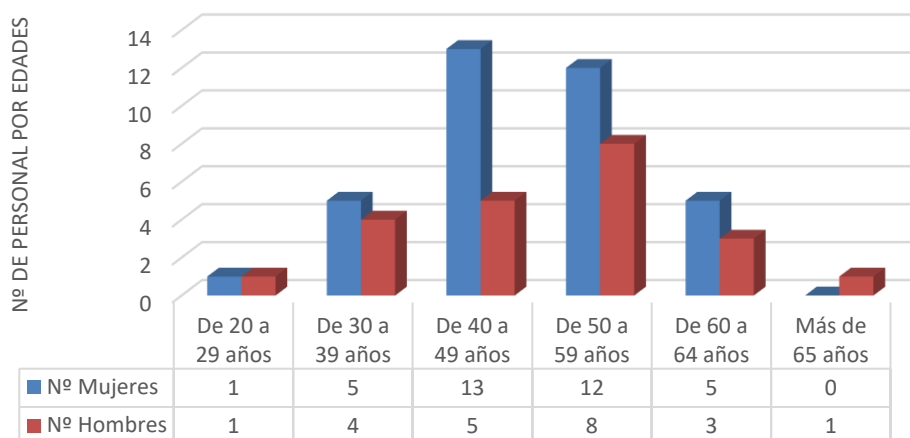


Tabla 10. Rango edades Profesorado a 10-03-2022

Rango de edad Profesorado	Nº Mujeres	Nº Hombres
De 20 a 29 años	1	1
De 30 a 39 años	4	3
De 40 a 49 años	11	3
De 50 a 59 años	6	6
De 60 a 64 años	4	2
Más de 65 años	0	1
Total	26	16



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO “SAGRADO CORAZÓN”

Rango Edad Profesorado a 10-03-2022

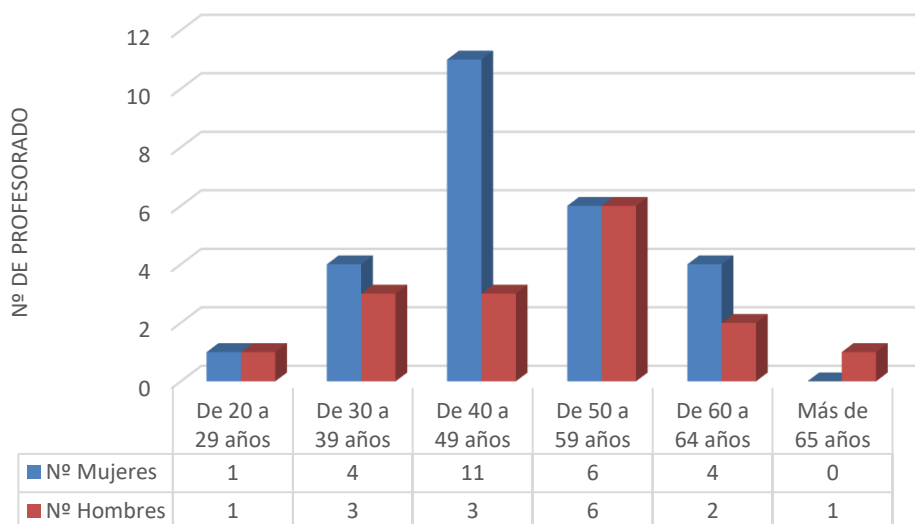
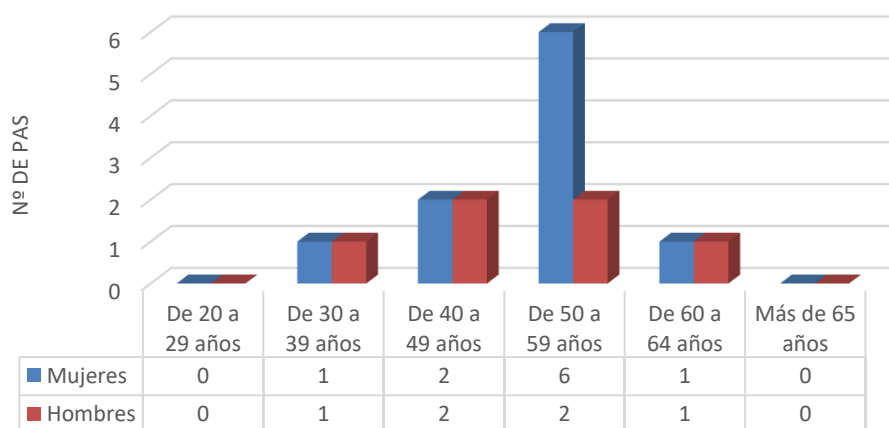


Tabla 11. Rango edades PAS a 10-03-2022

Rango de edad PAS	Mujeres	Hombres
De 20 a 29 años	0	0
De 30 a 39 años	1	1
De 40 a 49 años	2	2
De 50 a 59 años	6	2
De 60 a 64 años	1	1
Más de 65 años	0	0
Total	10	6

Rango de edad PAS a 10-03-2022





PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026
CENTRO DE MAGISTERIO “SAGRADO CORAZÓN”

Tabla 12. Antigüedad en la Empresa de toda la plantilla

Antigüedad toda plantilla	Mujeres	Hombres
Menos de un año	4	4
De 1 año a 5 años	7	7
De 6 años a 10 años	10	6
De 11 años a 19 años	9	4
De 20 años a 29 años	4	1
Mas de 29 años	2	0
Total	36	22

Antigüedad toda la plantilla

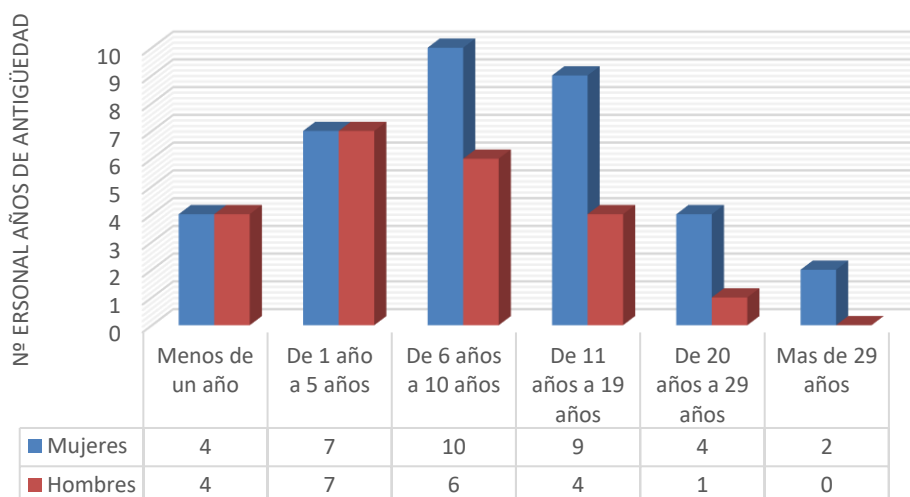


Tabla 13. Antigüedad en la Empresa Profesorado

Antigüedad Profesorado	Mujeres	Hombres
Menos de un año	3	3
De 1 año a 5 años	7	7
De 6 años a 10 años	6	3
De 11 años a 19 años	5	2
De 20 años a 29 años	3	1
Mas de 29 años	2	0
Total	26	16

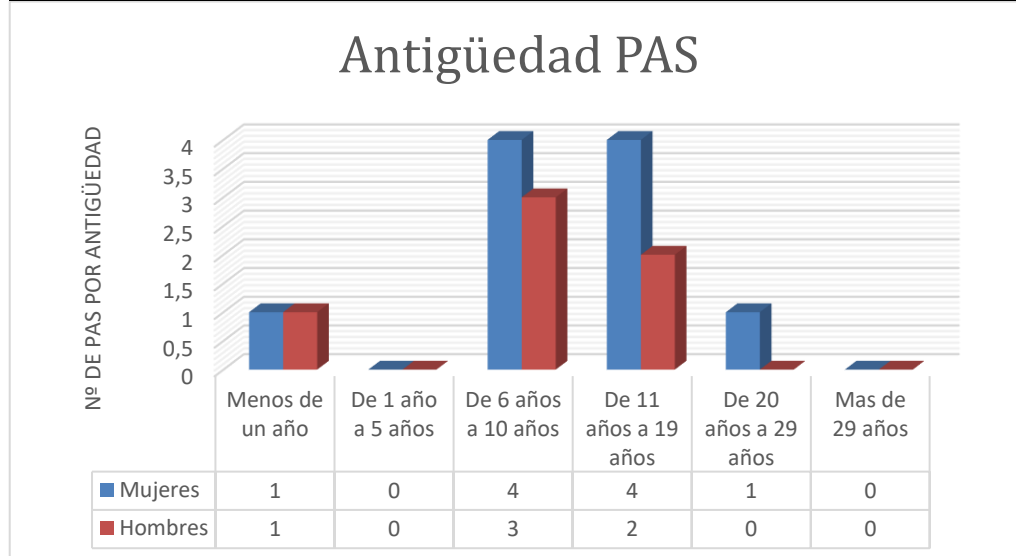


PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO “SAGRADO CORAZÓN”



Tabla 14. Antigüedad en la Empresa PAS

Antigüedad PAS	Mujeres	Hombres
Menos de un año	1	1
De 1 año a 5 años	0	0
De 6 años a 10 años	4	3
De 11 años a 19 años	4	2
De 20 años a 29 años	1	0
Mas de 29 años	0	0
Total	10	6





PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026
CENTRO DE MAGISTERIO "SAGRADO CORAZÓN"

Tabla 15. Dedicación Profesorado a 10-03-2022

Dedicación Profesorado	Nº Mujeres	Nº Hombres
Plena	16	7
Parcial	10	9
Total	26	16

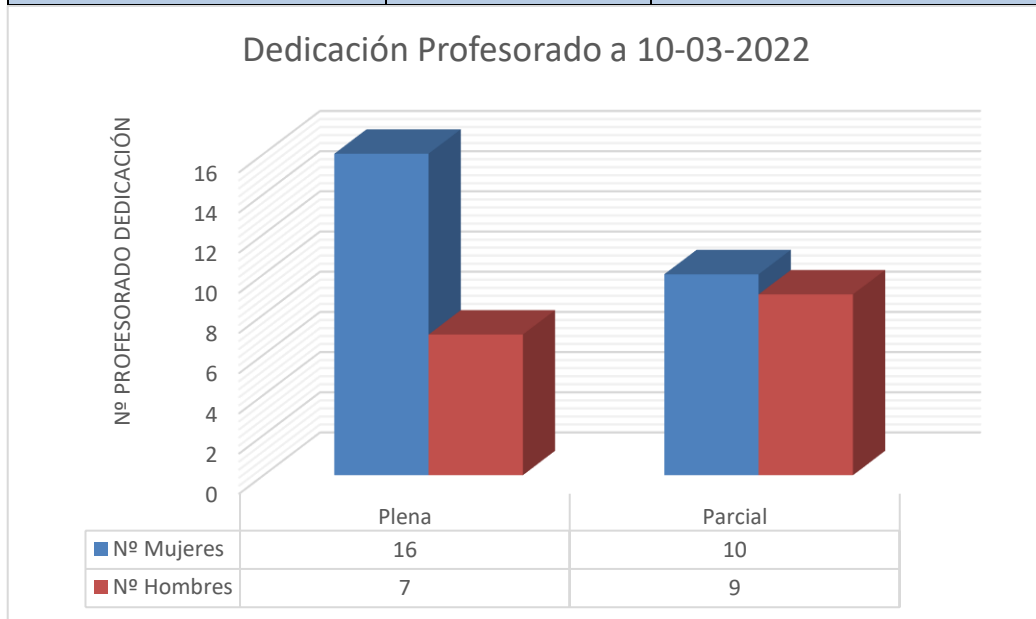


Tabla 16. Titulación Profesorado a 10-03-2022

Titulación Profesorado	Nº Mujeres	Nº Hombres
Doctor/a	17	10
Licenciado/a	8	5
Graduado/a	1	1
Total	26	16



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO “SAGRADO CORAZÓN”

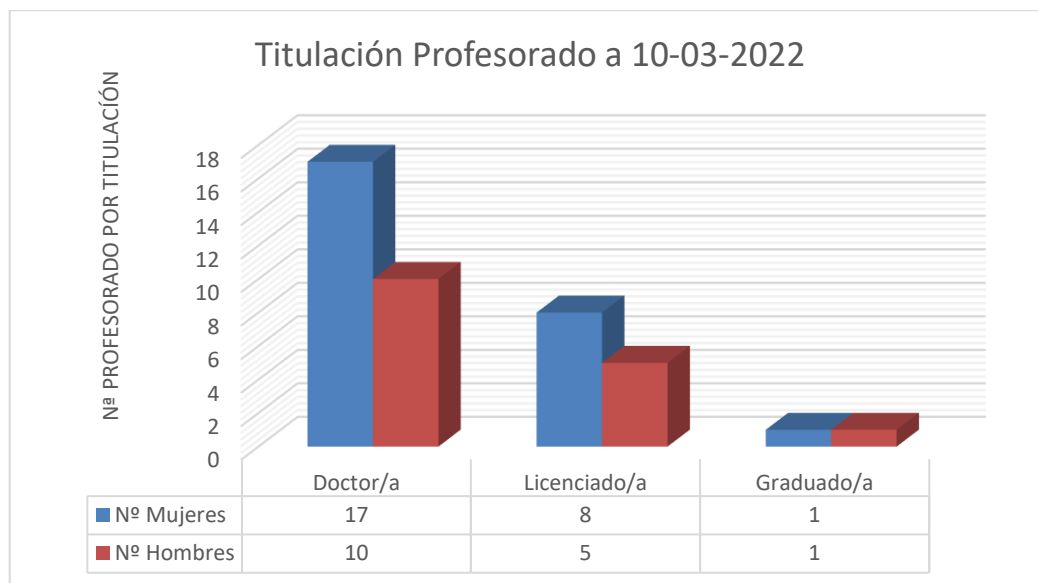
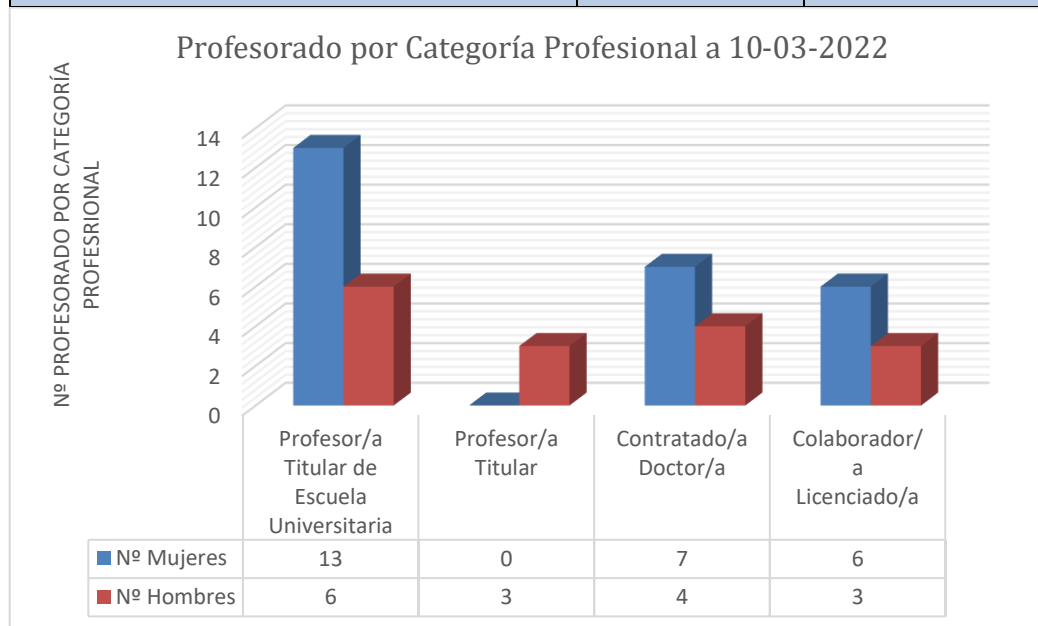


Tabla 17. Profesorado por Categoría Profesional a 10-03-2022

Categoría Profesional	Nº Mujeres	Nº Hombres
Profesor/a Titular de Escuela Universitaria	13	6
Profesor/a Titular	0	3
Contratado/a Doctor/a	7	4
Colaborador/a Licenciado/a	6	3
Total	26	16





PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO "SAGRADO CORAZÓN"



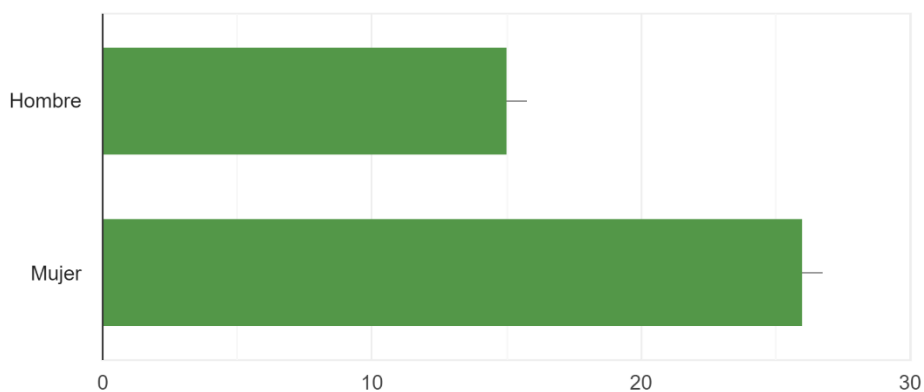
Cuestionario para la Plantilla Centro de Magisterio "Sagrado Corazón"

Realizado desde el 14 de marzo hasta el 16 de marzo de 2022

RESPUESTAS 41 de 58

Sexo

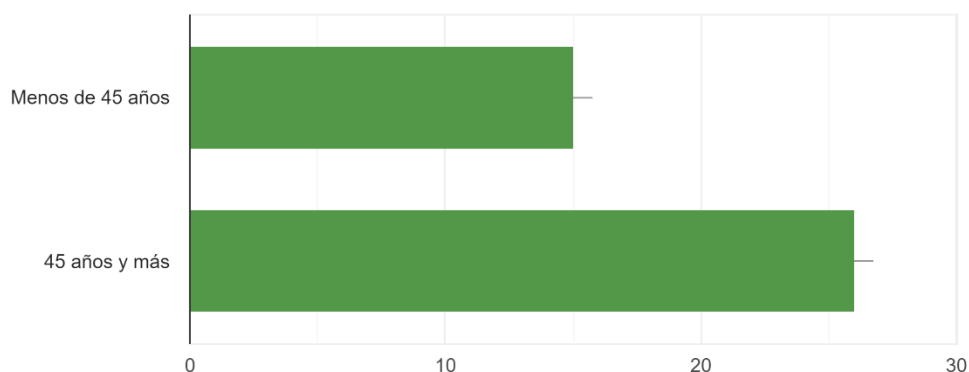
41 respuestas



SEXO	
Hombre	Mujer
15	26
36,6%	63,4%

Edad

41 respuestas



EDAD	
Menos de 45 años	45 años y más
15	26
36,6%	63,4%



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO "SAGRADO CORAZÓN"



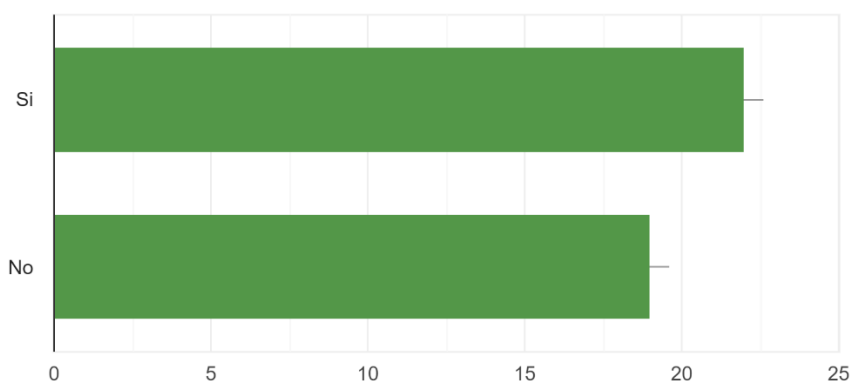
Cuestionario para la Plantilla Centro de Magisterio "Sagrado Corazón"

Realizado desde el 14 de marzo hasta el 16 de marzo de 2022

RESPUESTAS 41 de 58

Hijos/as

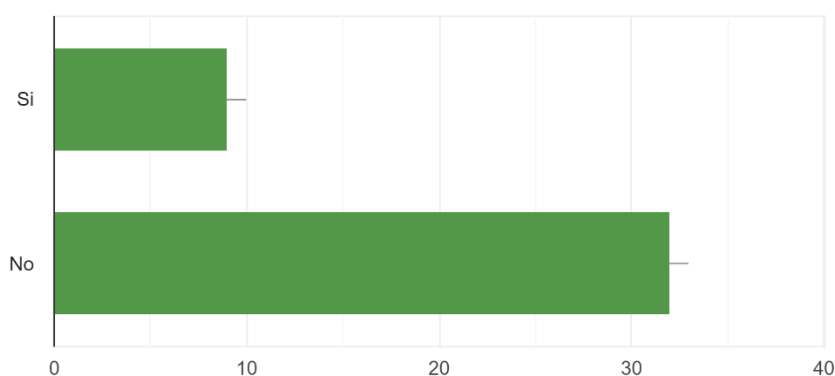
41 respuestas



HIJOS/AS	
Si	No
22	19
53,7%	46,3%

Otras personas dependientes

41 respuestas



OTRAS PERSONAS DEPENDIENTES	
Si	No
9	32
22%	78%



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO "SAGRADO CORAZÓN"



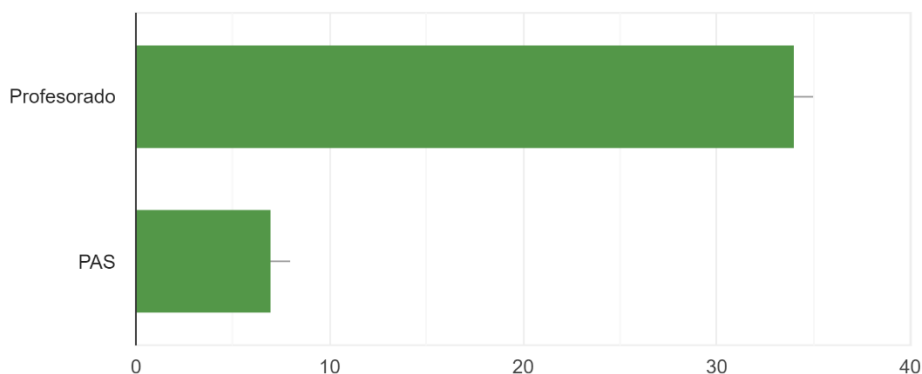
Cuestionario para la Plantilla Centro de Magisterio "Sagrado Corazón"

Realizado desde el 14 de marzo hasta el 16 de marzo de 2022

RESPUESTAS 41 de 58

Grupo Profesional

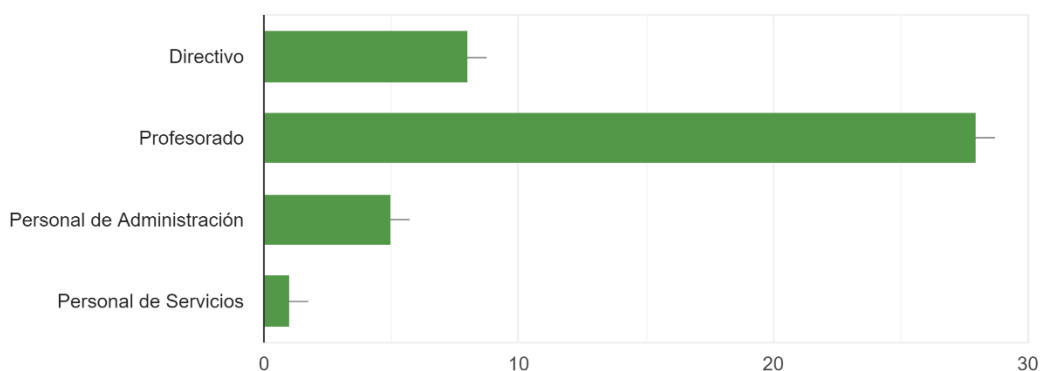
41 respuestas



GRUPO PROFESIONAL	
Profesorado	PAS
34	7
82,9%	17,1%

Puesto desempeñado

41 respuestas



PUESTO DESEMPEÑADO			
Directivo	Profesorado	Personal de Administración	Personal de Servicios
8	28	5	1
19,5%	68,3%	12,2%	2,4%



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO "SAGRADO CORAZÓN"



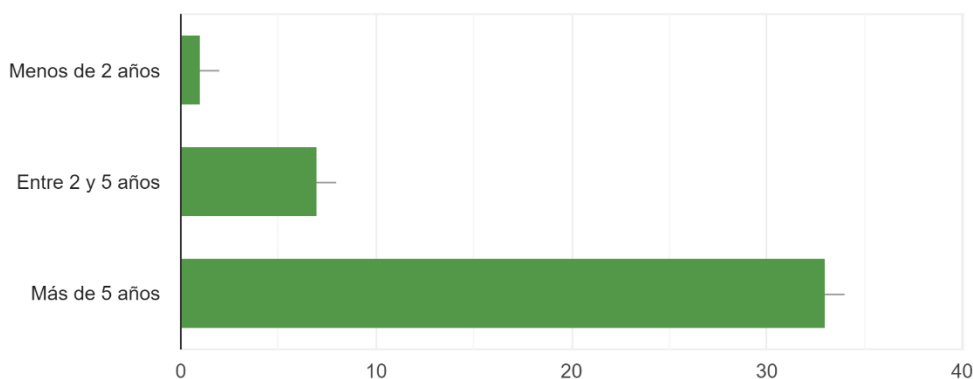
Cuestionario para la Plantilla Centro de Magisterio "Sagrado Corazón"

Realizado desde el 14 de marzo hasta el 16 de marzo de 2022

RESPUESTAS 41 de 58

Antigüedad

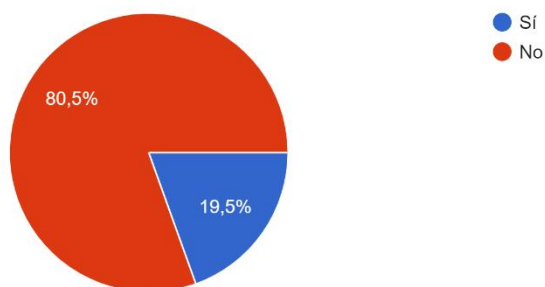
41 respuestas



ANTIGÜEDAD		
Menos de 2 años	Entre 2 y 5 años	Más de 5 años
1	7	33
2,4%	17,1%	80,5%

¿Tienes personal a cargo?

41 respuestas



¿TIENES PERSONAL A CARGO?	
Si	No
8	33
19,5%	80,5%



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO "SAGRADO CORAZÓN"



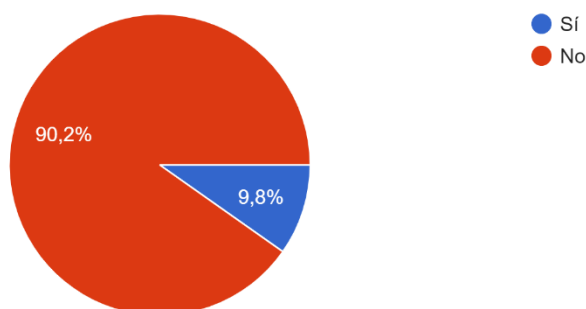
Cuestionario para la Plantilla Centro de Magisterio "Sagrado Corazón"

Realizado desde el 14 de marzo hasta el 16 de marzo de 2022

RESPUESTAS 41 de 58

¿Formas parte de la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras?

41 respuestas

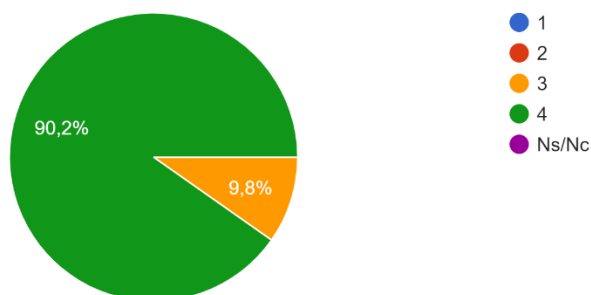


¿FORMAS PARTE DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS?	
Sí	No
4	37
9,8%	90,2%

En qué grado se cumplen estas afirmaciones 1 (bajo) 4 (alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)

1. En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

41 respuestas



1. En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.				
1	2	3	4	Ns/Nc
0	0	4	37	0
0%	0%	9,8%	90,2%	0%



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO "SAGRADO CORAZÓN"



Cuestionario para la Plantilla Centro de Magisterio "Sagrado Corazón"

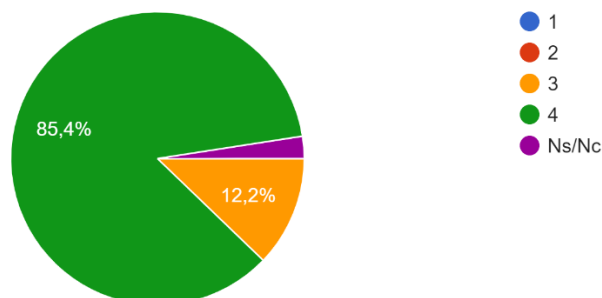
Realizado desde el 14 de marzo hasta el 16 de marzo de 2022

RESPUESTAS 41 de 58

En qué grado se cumplen estas afirmaciones 1 (bajo) 4 (alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)

2. La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato de oportunidades sea una realidad.

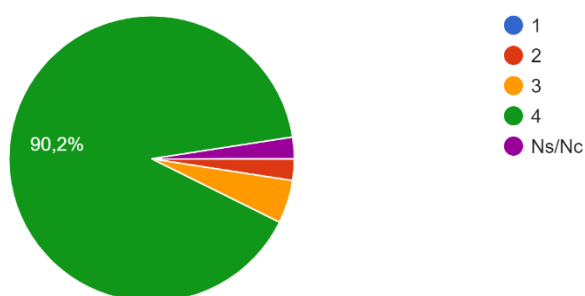
41 respuestas



2. La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato de oportunidades sea una realidad.				
1	2	3	4	Ns/Nc
0	0	5	35	1
0%	0%	12,2%	85,4%	2,4%

3. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.

41 respuestas



3. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.				
1	2	3	4	Ns/Nc
0	1	2	37	1
0%	2,4%	4,9%	90,2%	2,4%



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO "SAGRADO CORAZÓN"



Cuestionario para la Plantilla Centro de Magisterio "Sagrado Corazón"

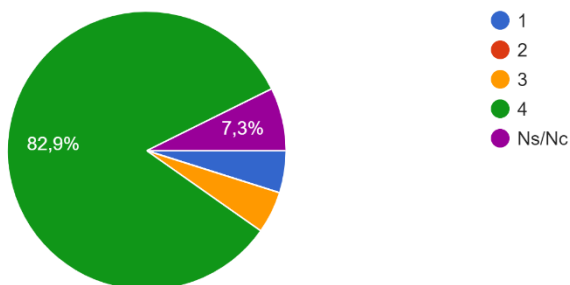
Realizado desde el 14 de marzo hasta el 16 de marzo de 2022

RESPUESTAS 41 de 58

En qué grado se cumplen estas afirmaciones 1 (bajo) 4 (alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)

4. La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y hombres.

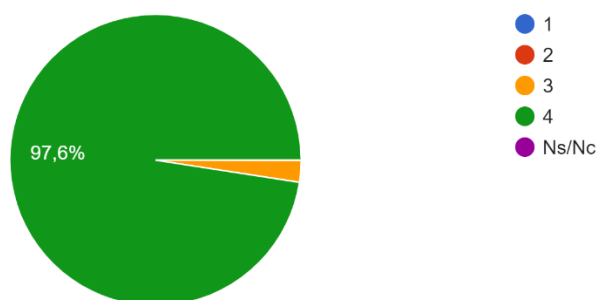
41 respuestas



4. La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y hombres.				
1	2	3	4	Ns/Nc
1	0	2	34	3
4,9%	0%	4,9%	82,9%	7,3%

5. La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de SU SEXO.

41 respuestas



5. La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.				
1	2	3	4	Ns/Nc
0	0	1	40	0
0%	0%	2,4%	97,6%	0%



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO "SAGRADO CORAZÓN"



Cuestionario para la Plantilla Centro de Magisterio "Sagrado Corazón"

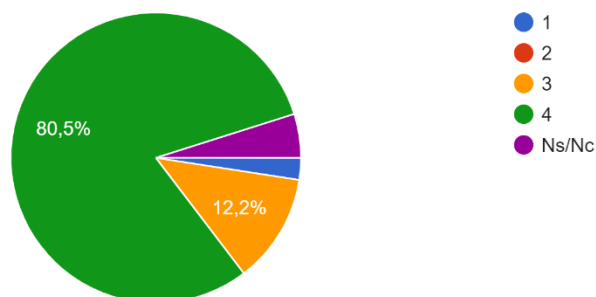
Realizado desde el 14 de marzo hasta el 16 de marzo de 2022

RESPUESTAS 41 de 58

En qué grado se cumplen estas afirmaciones 1 (bajo) 4 (alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)

6. A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.

41 respuestas

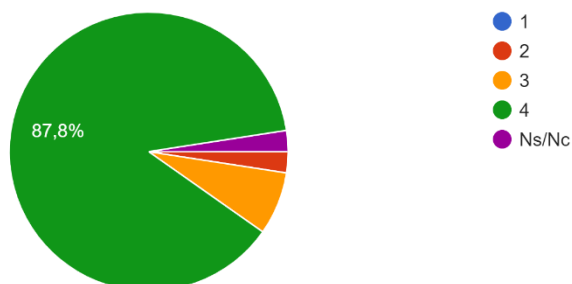


6. A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.

1	2	3	4	Ns/Nc
1	0	5	33	2
2,4%	0%	12,2%	80,5%	4,9%

7. El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.

41 respuestas



7. El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.

1	2	3	4	Ns/Nc
0	1	3	36	1
0%	2,4%	7,3%	87,8%	2,4%



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO "SAGRADO CORAZÓN"



Cuestionario para la Plantilla Centro de Magisterio "Sagrado Corazón"

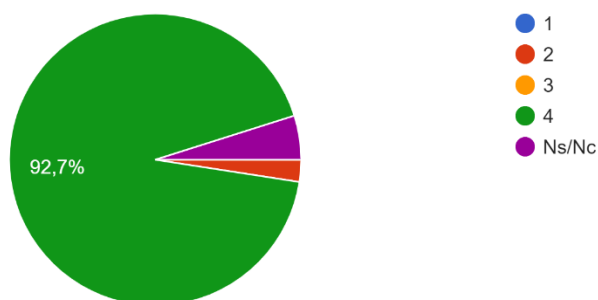
Realizado desde el 14 de marzo hasta el 16 de marzo de 2022

RESPUESTAS 41 de 58

En qué grado se cumplen estas afirmaciones 1 (bajo) 4 (alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)

8. La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.

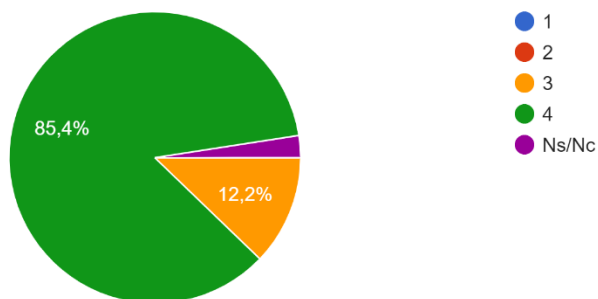
41 respuestas



8. La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.				
1	2	3	4	Ns/Nc
0	1	0	38	2
0%	2,4%	0%	92,7%	4,9%

9. Se favorece en la empresa el ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

41 respuestas



9. Se favorece en la empresa el ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.				
1	2	3	4	Ns/Nc
0	0	5	35	1
0%	0%	12,2%	85,4%	2,4%



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO "SAGRADO CORAZÓN"



Cuestionario para la Plantilla Centro de Magisterio "Sagrado Corazón"

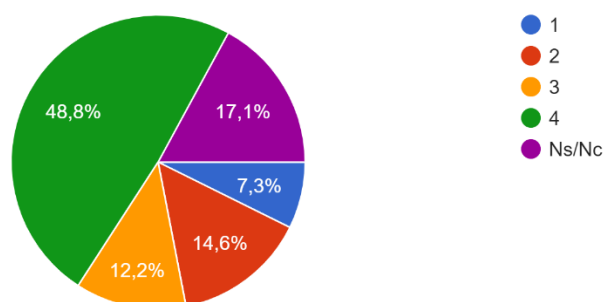
Realizado desde el 14 de marzo hasta el 16 de marzo de 2022

RESPUESTAS 41 de 58

En qué grado se cumplen estas afirmaciones 1 (bajo) 4 (alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)

10. La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.

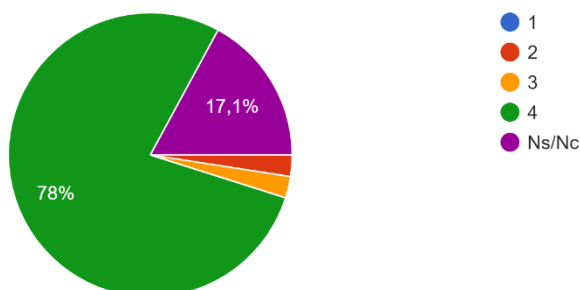
41 respuestas



10. La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.				
1	2	3	4	Ns/Nc
3	6	5	20	7
7,3%	14,6%	12,2%	48,8%	17,1%

11. La empresa favorece el uso de las medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)

41 respuestas



11. La empresa favorece el uso de las medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)				
1	2	3	4	Ns/Nc
0	1	1	32	7
0%	2,4%	2,4%	78%	17,1%



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO "SAGRADO CORAZÓN"



Cuestionario para la Plantilla Centro de Magisterio "Sagrado Corazón"

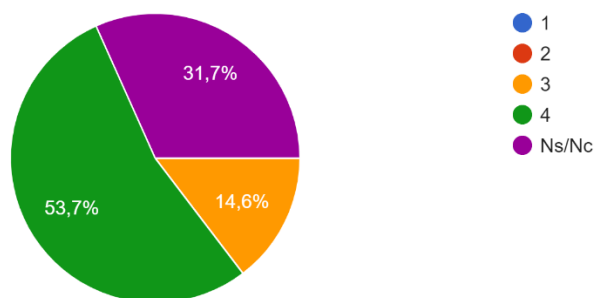
Realizado desde el 14 de marzo hasta el 16 de marzo de 2022

RESPUESTAS 41 de 58

En qué grado se cumplen estas afirmaciones 1 (bajo) 4 (alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)

12. Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.

41 respuestas

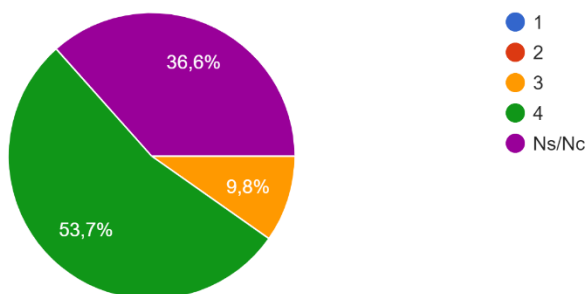


12. Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.

1	2	3	4	Ns/Nc
0	0	6	22	13
0%	0%	14,6%	53,7%	31,7%

13. Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.

41 respuestas



13. Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.

1	2	3	4	Ns/Nc
0	0	4	22	15
0%	0%	9,8%	53,7%	36,6%



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO "SAGRADO CORAZÓN"



Cuestionario para la Plantilla Centro de Magisterio "Sagrado Corazón"

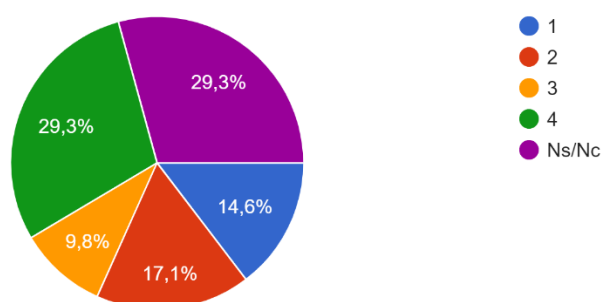
Realizado desde el 14 de marzo hasta el 16 de marzo de 2022

RESPUESTAS 41 de 58

En qué grado se cumplen estas afirmaciones 1 (bajo) 4 (alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)

14. La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

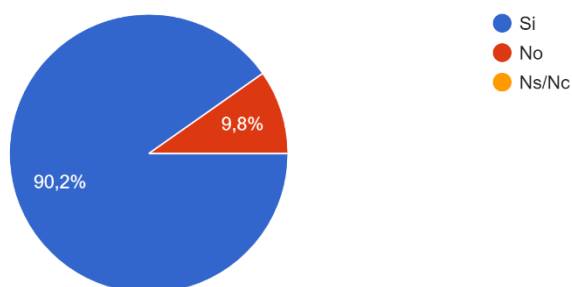
41 respuestas



14. La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.				
1	2	3	4	Ns/Nc
6	7	4	12	12
14,6%	17,1%	9,8%	29,3%	29,3%

15. La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad

41 respuestas



15. La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad		
Si	No	Ns/Nc
37	4	0
90,2%	9,8%	0%



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO "SAGRADO CORAZÓN"



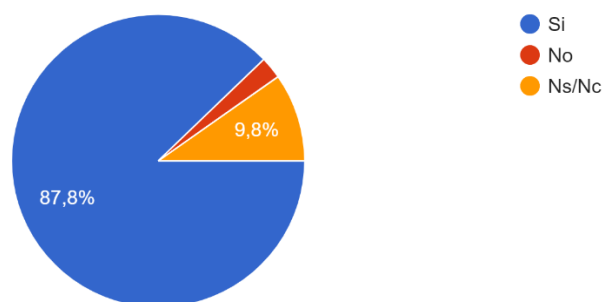
Cuestionario para la Plantilla Centro de Magisterio "Sagrado Corazón"

Realizado desde el 14 de marzo hasta el 16 de marzo de 2022

RESPUESTAS 41 de 58

16. ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?

41 respuestas



16. ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?		
Si	No	Ns/Nc
36	1	4
87,8%	2,4%	9,8%

Indica por qué estás de acuerdo o no con que la empresa ponga en marcha un plan de igualdad.

1. Favorecer la igualdad de oportunidades.
2. Garantizar que no hay desigualdad.
3. Tener planificadas todas las actuaciones (independientemente del ámbito) permite una gestión mejor de la calidad.
4. Me parece importante para garantizar la igualdad de género.
5. En la empresa no considero que haya desigualdad por lo que veo innecesario un plan para ello.
6. Porque promueve la defensa entre hombres y mujeres.
7. Es obligatorio en todas las empresas. En esta no es tan necesario porque tradicionalmente se han contratado más mujeres que hombres, las retribuciones están marcadas por convenio y en general favorecen la conciliación familiar incluso por encima de lo establecido por ley.
8. Favorece al compañerismo y a llevar una vida laboral transparente entre compañeros
9. Es lo lógico, no?
10. Actualmente creo innecesario que la empresa ponga en marcha un plan de igualdad, ya que considero que se nos trata atendiendo a nuestras necesidades, se nos escucha y ayuda, no siento ningún tipo de discriminación.
11. Para hacer posible la igualdad en el ámbito profesional
12. Porque es lo normal a día de hoy y siempre debería haber sido así.
13. Es justo y necesario.
14. Debe poner un plan de igualdad para que no haya confusiones ni malas interpretaciones.



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO “SAGRADO CORAZÓN”

15. No me parecería mal, aunque no lo veo necesario porque desde siempre ha habido igualdad real.
16. Para evidenciar que la empresa cumple con dicha igualdad.
17. Sí, estoy de acuerdo.
18. Me parece bien cualquier propuesta de mejora.
19. No haría falta. Ya las mujeres son iguales ante la ley y la empresa se rige por un convenio que no discrimina, por tanto, el plan de igualdad es innecesario.
20. Porque beneficia a todos los trabajadores.
21. Sí, estoy de acuerdo en la puesta en marcha del Plan de igualdad. Aunque en el Centro desde siempre se ha apostado por la igualdad entre hombre y mujeres.
22. Es lo socialmente correcto y por cumplir con la legislación.
23. El plan de igualdad puede ser una medida adecuada en el contexto laboral.
24. Porque creo que tenemos igualdad de oportunidades.
25. Es una exigencia de la legislación vigente.
26. Siempre hay que atender a este hecho.
27. Porque es de derecho y es humano hacerlo, es positivo y favorable.
28. No es necesario.
29. La igualdad es necesaria.
30. Es necesario al ser un Centro adscrito a la Universidad de Córdoba.
31. Siempre es importante avanzar en estos temas.
32. Por imperativo legal.
33. Mejorar.
34. Todos somos iguales, hombres y mujeres.
35. Todos somos iguales.
36. Todos debemos ser tratados de manera igual independientemente de nuestro sexo.
37. Promueve la igualdad de oportunidades de promoción y de trato en ambos sexos
38. Porque me parece bien que todos tengamos las mismas oportunidades.
39. Por estar dentro del ideario del Centro y de la legalidad laboral vigente.
40. Para favorecer la igualdad.
41. Favorece el ambiente laboral, motiva al trabajador y aumenta su compromiso.

Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:

1. Ninguna.
2. Formación, corresponsabilidad y libertad.
3. Mayor información sobre el plan de igualdad.
4. Convivir y crecer con igualdad de oportunidades en todas las áreas sociales. Realizar actividades para fomentar la equidad de género en la escuela. Utilizar un lenguaje no sexista. Apoyar la asunción de responsabilidades por igual. Eliminar los prejuicios y las ideas preconcebidas.
5. .
6. Creo que en la empresa se favorece la igualdad.
7. Eliminación de barreras y roles.
8. Motivación, Compromiso y transparencia no veo deficiencias.
9. Ninguna, no es necesario.



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO “SAGRADO CORAZÓN”

10. No detecto deficiencias al respecto.
11. Dar el mismo trato a ambos géneros.
12. Sueldo, promoción de carrera profesional y cargos de responsabilidad.
13. Opino que se lleva correctamente.
14. No sé.
15. -
16. No veo que se den desigualdades en este sentido.
17. Creo que todo va por buen camino.
18. No se me ocurre ninguna.
19. La empresa ya lo hace habitualmente y es loable que tenga en cuenta las necesidades de las mujeres para el cuidado de sus hijos menores o dependientes.
20. No se, ya se favorece la igualdad.
21. No observo ninguna necesidad ni deficiencia que se deban cubrir. La empresa favorece a la igualdad entre hombres y mujeres.
22. Registro retributivo por las funciones desempeñadas.
23. No detecto.
24. Dar igualdad de formación a toda la plantilla.
25. No hay deficiencias en cuanto a la igualdad.
26. Reflexión mayor sobre este asunto, apertura de un debate sobre igualdad y diferencia, estudio de la relación trato igualitario y justiciar.
27. Ninguna, no encuentro.
28. Todo perfecto.
29. Ser todos conscientes.
30. No observo ninguna necesidad ni deficiencia.
31. No hay deficiencias graves, avanzar en la conciliación laboral y familiar.
32. Ninguna.
33. Las plenas deberían tener la misma carga de gestión para todos o al menos parecido. Unas tienen mucho trabajo y otras apenas o ninguna.
34. Creo que hay igualdad tanto para las mujeres como para los hombres.
35. Hay mucho más personal femenino que masculino.
36. Mejorar la promoción profesional.
37. No veo que haya ninguna desigualdad.
38. Encuentro que la empresa ya tiene medida de igual y no hay discriminación de ningún tipo.
39. Horarios escolares de los hijos.
40. Falta de conciliación laboral-familiar, difícil promoción en clasificación profesional.

Medidas que podrían adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas medidas y deficiencias:

1. Formación, igualdad y libertad.
2. Información y visibilidad en página web.



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO “SAGRADO CORAZÓN”

3. Para buscar y seleccionar las medidas está el mencionado plan de igualdad, que se basa precisamente en el análisis y diagnóstico de la empresa para detectar desigualdades entre las mujeres y hombres de la plantilla, y así poner en marcha acciones encaminadas a reducir dichas desigualdades.
4. .
5. No veo necesarias medidas.
6. Aumentar la motivación del personal.
7. Ninguna.
8. La empresa siempre ha velado por favorecer la igualdad entre compañeros.
9. Ninguna, no es necesario.
10. Medidas para la conciliación: contemplar la opción de teletrabajo, en momentos y circunstancias necesarias.
11. Se dispongan de medidas para que todos los cargos puedan ser desempeñados de igual forma por hombres y por mujeres.
12. Revisión exhaustiva.
13. Las adoptadas, me parecen correctas.
14. No lo sé.
15. -
16. No procede.
17. Creo que todo va bien.
18. Ídem.
19. La empresa ya lo hace habitualmente y es loable que tenga en cuenta las necesidades de las mujeres para el cuidado de sus hijos menores o dependientes.
20. Ya se favorece la igualdad.
21. No adoptaría ninguna medida. Se favorece a la igualdad.
22. Auditorías externas.
23. No detecto.
24. Realizar planes de promoción profesional.
25. No hay deficiencias en cuanto a la igualdad.
26. Reflexionar más sobre este asunto, abrir un debate sobre igualdad y diferencia, estudiar la relación trato igualitario y justicia.
27. Mi empresa favorece y practica la igualdad.
28. Todo perfecto.
29. Implementarlas en la educación de los alumnos con más incidencia.
30. No lo veo necesario.
31. Cuestionarios como este para detectar si hay algún problema.
32. Ninguna.
33. Repartir con mayor equidad la carga de gestión en las plenas.
34. Las hay al tratar a todos por igual.
35. Buscar más igualdad entre los sexos del profesorado.
36. Se cumplen todas.
37. Actividades formativas para incentivar la motivación y la promoción laboral.
38. No veo que haya ninguna desigualdad.
39. Creo que las medidas actuales ya favorecen la igualdad entre hombres y mujeres.



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO “SAGRADO CORAZÓN”

40. Horario de clases flexible.
41. Favorecer conciliación laboral-familiar, facilitar promoción en clasificación profesional.

Escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas

1. Entiendo que, por el ideario católico del centro, el plan de igualdad está prácticamente realizado, quizá prestar atención a los detalles para que todo quede bien expuesto en el Plan de Igualdad.
2. Todo ok.
3. En la pregunta 16, contemplar otras opciones de respuesta. En la pregunta 17 creo que se clarifica.
4. Ninguno.
5. El ítem si estás de acuerdo con el plan de igualdad, tiene como respuesta sí, no o nc, y debería haber más opciones, porque hay más posibilidades realmente
6. No se me ocurre.
7. No tengo ninguna.

7.3 ANÁLISIS DE DATOS OBTENIDOS

Se destacan los datos más relevantes obtenidos en la fase de análisis de datos sobre la situación laboral en la organización.

El Centro de Magisterio “Sagrado Corazón” manifiesta que la igualdad de trato y oportunidades forma parte de sus principios, aunque no cuenta con un compromiso específico al respecto.

La composición de la plantilla es mayoritariamente mujer (Profesorado: 64% mujeres y PAS: 62% mujeres). Se trata de una plantilla con mayor representación de mujeres, al superar ampliamente el valor referencial de la igualdad (Ley Orgánica 3/2007 en su Disposición Adicional Primera) en los dos sectores mencionados (Tabla 1 y 5). Por lo expuesto se concluye que no es posible hablar de infrarrepresentación femenina, sino más bien al contrario.

El Equipo Directivo está compuesto por 3 mujeres y 3 hombres, lo cual evidencia una composición equilibrada, si bien en 2013 hasta 2020 la composición era de 4 mujeres y 1 hombre (Tabla 2).

Respecto al proceso de selección y contratación, dicho proceso viene determinado por lo requerido en el XIII Convenio de ámbito estatal para los Centros de educación universitaria e investigación por el que rige este Centro de Magisterio, en su capítulo II (artículos 14 al 26), y



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 **CENTRO DE MAGISTERIO “SAGRADO CORAZÓN”**

se siguen los criterios de capacidad, mérito y currículum, sin ningún posible aspecto que pudiera generar una discriminación por sexo. Además el Centro cuenta con una sección en su página web denominada “Trabaja con nosotros” que se puede consultar en el siguiente enlace <http://www.uco.es/sagradocorazon/principal/trabaja-con-nosotros/>

El salario establecido es el fijado en el Convenio Laboral. En el Anexo a este Plan de Igualdad se incorpora una auditoría retributiva de todos los trabajadores del Centro.

Respecto a los indicadores de género arrojados por la plantilla, en las incorporaciones de los últimos años (desde 2015) se incrementa el peso de representatividad de las mujeres (59%) frente al de los hombres (41%). La tendencia en la contratación se comporta en línea con la realidad de género existente en la plantilla.

Las categorías profesionales, de acuerdo a la titulación académica, vienen establecidas en el Convenio vigente.

Respecto a la promoción profesional se sustenta en lo que establece el XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación en su artículo 27 y lo que establece la Resolución de 26 de julio de 2005s de la Dirección General de Universidades por la que se establecen los criterios de acreditación para las figuras contractuales de Profesorado Universitario y las concreciones realizadas para su cumplimiento por las Agencias de Evaluación de la Calidad y Acreditación nacional y andaluza.

Respecto a la retribución salarial y jornadas de trabajo, el Centro cumple lo estipulado en el “XIII Convenio Colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación”, según se establece en sus artículos 30 al 36.

En cuanto a la antigüedad de la plantilla se destacan conclusiones importantes: 50 personas tienen una antigüedad de entre 1 y 29 años de los que 32 son mujeres 18 son hombres, frente a 8 personas que tienen una antigüedad de menos de un año (Tabla 12, 13 y 14). Se evidencia de esta manera una estabilidad sustancial en el total de la plantilla que integra el Centro.

Los motivos de bajas o salidas laborales se centran principalmente en finalización de contrato. (Tabla 4); se debe tener en cuenta que el número de alumnado matriculado puede variar cada



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 **CENTRO DE MAGISTERIO "SAGRADO CORAZÓN"**

año. La contratación de personal docente adicional al ya estable depende de las necesidades de cada curso académico.

Respecto al plan de formación establecido por el Centro, responde a las necesidades de trabajo, nunca atiende a criterios personales ni se hace acepción de personas.

Los datos resultantes de la encuesta anónima realizada por los trabajadores muestran claramente que no se detectan deficiencias de igualdad o discriminación entre mujeres y hombres. Al contrario, se refleja un alto nivel de satisfacción por parte de los trabajadores en cuanto a la igualdad en todos los campos. También se valora positivamente la conciliación laboral, familiar y personal cumpliendo lo establecido en el "XIII Convenio Colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación", en el capítulo III (artículos del 37 al 45). Incluso el Centro concede permisos especiales por motivos personales que no están contemplados en el citado Convenio, reduciendo el número de horas de trabajo, sin perjuicio salarial alguno. Estos permisos se realizan a través de una solicitud genérica del interesado/a al Director del Centro. La secretaria del Centro conserva en un archivo reservado la solicitud y concesión de tales permisos.

Respecto a la violencia de género, no hay conocimiento en la organización de situaciones que pudieran verse afectadas por esta lacra.

Se debe subrayar que el Centro dispone de un Plan de prevención de riesgos laborales o Plan de salud laboral donde no se observan distintas necesidades entre mujeres y hombres.

Respecto al Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, el Centro de Magisterio "Sagrado Corazón", como Centro adscrito a la Universidad de Córdoba, se rige por lo establecido por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Córdoba en diciembre de 2017, en concreto "El Protocolo para Procedimiento para la Prevención y Resolución de Conflictos en Materia de Acoso en Universidad de Córdoba", cuyo ámbito de aplicación es la comunidad universitaria de la Universidad de Córdoba, publicado en el Boletín Oficial de la Universidad de Córdoba (BOUCO, 17 de diciembre de 2017).

Con todo, debemos seguir trabajando en esta línea fortaleciendo algunos ámbitos concretos.



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO “SAGRADO CORAZÓN”

7.4 ÁMBITOS Y ÁREAS DE MEJORA

Para continuar en esta línea de cumplimiento y satisfacción respecto a la igualdad entre mujeres y hombres, tal como queda expuesto en el análisis de datos objetivos, se proponen algunos ámbitos concretos de revisión y mejora.

ÁMBITO 1: Cultura y gestión organizativa:

Objetivo:

- Difundir el Plan de Igualdad y de los resultados de su aplicación
- Publicación en la página web del Centro del compromiso por la igualdad
- Sensibilizar a la Comunidad Educativa acerca de las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y de su prevención.
- Promover la formación general y específica en temas de igualdad para la plantilla.

Actuación:

- Fortalecimiento de la cultura de la igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres en la organización.
- Difusión de actividades formativas (seminarios, jornadas, cursos, etc.) en materia de igualdad facilitando información a toda la plantilla y al alumnado.

Responsable: Equipo directivo.

Temporalidad: Periodo de Vigencia del Plan de Igualdad.

Recursos: Espacios de reuniones para su diseño.

Indicadores de seguimiento: Número de personas informadas sobre el Plan de Igualdad según sexo.

ÁMBITO 2: Acceso a la organización:

Objetivo:

- Garantizar la homogeneización de los criterios empleados en la selección de personal.



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO “SAGRADO CORAZÓN”

-Eliminar posibles sesgos de desigualdad.

Actuación:

-Revisión y perfeccionamiento de los procedimientos de selección con indicadores que valoren la capacitación y habilidad personal.

Responsable: Equipo directivo.

Temporalidad: Periodo de Vigencia del Plan de Igualdad.

Recursos: Espacios de reuniones para su diseño.

Indicadores de seguimiento: Número de perfiles profesionales revisados y actualizados si fuera el caso.

ÁMBITO 3: Condiciones laborales y retribución

Objetivos:

- Garantizar el cumplimiento del Convenio laboral vigente.
- Identificar cualquier posible situación de desigualdad no detectada en el diagnóstico elaborado sobre las condiciones laborales y las retribuciones.
- Promover la gestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Actuación:

- Revisión de la estructura laboral y retributiva para verificar que no se produce ninguna discriminación.
- Creación de un plan de mejora en materia de conciliación.

Responsable: Comisión de trabajo designada a tal efecto.

Temporalidad: Periodo de Vigencia del Plan de Igualdad.

Recursos: Espacios de reuniones para su diseño

Indicadores de seguimiento: Número de puestos de trabajo que han sido sometidos a esta revisión.

ÁMBITO 4: Prevención del acoso

Objetivo:



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 **CENTRO DE MAGISTERIO “SAGRADO CORAZÓN”**

-Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella.

Actuación:

-Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo según establece el Boletín Oficial de la Universidad de Córdoba publicado en BOUCO, de 17 de diciembre de 2017.

Responsable: Equipo directivo.

Temporalidad: Curso 2021/2022.

Para el Curso académico 22/23 se estudia su adaptación al Plan y normas de convivencia, según se establece en la Ley 3/2022 de 24 de febrero (BOE n.48, Sec., Pág. 22379ss), y atendiendo a lo que establezca la Universidad de Córdoba.

Recursos: Espacios de reuniones para su seguimiento.

Indicadores de seguimiento: los establecidos en el Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo según establece el Boletín Oficial de la Universidad de Córdoba publicado en BOUCO, de 17 de diciembre de 2017.

8. Ejecución, seguimiento, evaluación y modificación

Para la ejecución de este Plan, se destinarán recursos económicos propios que se presupuestarán anualmente o se solicitarán a otras entidades u otras fuentes de financiación habituales en la entidad.

El seguimiento y la evaluación son los instrumentos para analizar el desarrollo del Plan de Igualdad. El seguimiento permite conocer el grado de funcionamiento del Plan y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización. A su vez la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento del Centro, la plantilla y toda la comunidad



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 **CENTRO DE MAGISTERIO “SAGRADO CORAZÓN”**

universitaria, y de esta forma valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

Para el desarrollo y seguimiento de este Plan se establece una Comisión de Igualdad, que cuenta con la representación de todos los sectores de la comunidad universitaria y como órgano de asesoramiento al Equipo directivo en la implantación de las acciones del Plan de Igualdad. Esta Comisión se reunirá periódicamente para hacer seguimiento de las acciones planificadas y evaluar de forma continua la consecución de los objetivos previstos. Dicha Comisión será responsable del procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad, en tanto que la normativa legal vigente no obligue a su adecuación.

La Comisión está formada por:

- Una persona en representación del Equipo Directivo
- Una persona en representación de la Comisión de Calidad
- Una persona en representación del personal docente e investigador
- Una persona en representación del personal de administración y servicios
- Una persona en representación del colectivo estudiantil elegido por el Consejo de Estudiantes.

Concretamente, los objetivos del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad son los siguientes:

1. Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan de Igualdad con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
2. Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.
3. Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.

Así pues, para posibilitar el seguimiento y evaluación del Plan, las actuaciones previstas se incorporarán al funcionamiento ordinario de la planificación y la organización del Centro, así como a los informes y memorias que se realicen.



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO "SAGRADO CORAZÓN"

ANEXO I ACTA CONSTITUCIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA PLAN DE IGUALDAD

En Córdoba, 8 de marzo de 2022 reunidas,
por una parte, la representación de la empresa

- 1- *Jesús Poyato Varo*
- 2- *Juan Francisco Bello Mellado*
- 3- *Mª Amor Martín Fernández*

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

- 1- *Rafael González Hidalgo*
- 2- *Mª Carmen Trillo Luque*
- 3- *Rafaela Herrero Martínez*

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de [indicar razón social], en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

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

1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora (1) del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- 1- *Jesús Poyato Varo*
- 2- *Juan Francisco Bello Mellado*
- 3- *Mª Amor Martín Fernández*

En representación de la plantilla por (2):

- 1- *Rafael González Hidalgo*
- 2- *Mª Carmen Trillo Luque*
- 3- *Rafaela Herrero Martínez*

2. Funciones de la Comisión Negociadora.

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



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026 CENTRO DE MAGISTERIO "SAGRADO CORAZÓN"

que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 17:30 h. horas del día 8 de marzo de 2022

Firma:

En representación de Empresa

Firma:

En representación de Trabajadores y Trabajadoras

Notas al final

- (1) Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las partes, así como que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral
- (2) La composición de la parte social de la comisión negociadora deberá ser proporcional a su representatividad
- (3) Si la Comisión Negociadora optara por la no elección de una persona que ostente la Presidencia, las partes deberán consignar además en el acta constitutiva de la Comisión, los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y firmar las actas, pudiendo designar a una persona representante de cada una de las partes, junto con la persona que ostente la secretaría