

Promoción de la negociación del plan de igualdad

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa **NAZARET**, N.I.F. G75116525 y domicilio social Aldakonea, 36 Donostia-San Sebastián, Gipuzkoa, CNAE 853.1 y 853.2, convenio colectivo de centros de enseñanza de iniciativa social, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

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

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con dos centros de trabajo, sito/s en Donostia (Gipuzkoa).

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

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista [otras previstas en su convenio colectivo de aplicación o que desee especificar para incluir en la negociación]

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones Aldakonea, 36 Donostia-San Sebastián, Gipuzkoa y como persona de contacto a Miguel Arrieta, marrieta@nazaret.eus y tl: 943326666

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente

Oihana Hernandez San Sebastián, representante legal de la empresa a efectos de negociación

En Donostia a 01/09/2023

 **nazaret**

En Donostia reunido/as,

- En representación de la empresa:
 - Oihana Hernandez San Sebastián - Directora general
 - Ainhoa Domínguez Landa – Directora de innovación
 - Jasone Aranburu Mazquiaran – Jefa de administración
- En representación de las personas trabajadoras:
 - Silvia Osorio Letamendia – RLT
 - Zigor Etxebeste Gomez - RLT
 - Iñaki Ugartemendia Garicano - RLT

con motivo de la constitución de la Comisión de Igualdad de NAZARET FUNDAZIOA

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

1. Constitución y composición de la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

- En representación de la empresa:
 - Oihana Hernandez San Sebastián - Directora general
 - Ainhoa Domínguez Landa – Directora de innovación
 - Jasone Aranburu Mazquiaran – Jefa de administración
- En representación de las personas trabajadoras:
 - Silvia Osorio Letamendia – RLT
 - Zigor Etxebeste Gomez - RLT
 - Iñaki Ugartemendia Garicano - RLT

2. Funciones de la Comisión de Igualdad

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

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.

Handwritten signatures and notes on the left margin:
- Top: "ambas"
- Middle: "Juan"
- Below: "Silvia"
- Bottom: "Iñaki"
- Large vertical signature: "Nazaret"
- Small "Nazaret" logo at the bottom left.

- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad acuerda que se nombre Presidente/a, de entre sus integrantes, Oihana Hernández San Sebastián y Secretario/a Ainhoa Domínguez Landa.

Serán funciones de la Presidencia:

- Liderar el proceso del diagnóstico y Plan de Igualdad.

Serán funciones del/la Secretaría:

- Facilitar la información a los grupos de interés.

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

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

3.1. Reuniones de la Comisión de Igualdad.

La comisión acuerda reunirse cuando sea necesario y establecerá una agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

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

fuera de banco
ing
Sabin Oihana
Nazaret

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

3.2. Adopción de Acuerdos.

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

La Comisión de Igualdad podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de [indicar persona(s) designadas], que intervendrá con voz, pero sin voto

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

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

3.3 Confidencialidad.

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

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


Handwritten signatures and stamps on the left margin, including the name 'nazaret' at the bottom.

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

Las personas que integren la Comisión de Igualdad serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

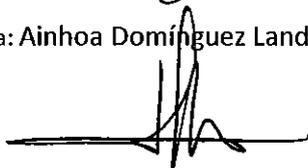
En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión de Igualdad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las el día 30 de junio de 2023.

- Firma: Oihana Hernandez San Sebastián - Directora general



- Firma: Ainhoa Domínguez Landa – Directora de innovación



- Firma: Jasone Aranburu Mazquiaran – Jefa de administración



- Firma: Silvia Osorio Letamendia – RLT



- Firma: Zigor Etxebeste Gomez - RLT



- Firma: Iñaki Ugartemendia Garicano - RLT



ACTA DE NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Acta de negociación del Plan de Igualdad

En DONOSTI a 10 de abril de 2024 reunidas,

○ Por parte de la representación de NAZARET:

- Oihana Hernandez San Sebastián - DIRECTORA GENERAL
- Ainhoa Domínguez Landa - DIRECTORA INNOVACIÓN
- Jasone Aranburu Mazquiaran – JEFA ADMINISTRACIÓN

○ En representación de las personas trabajadoras:

- Silvia Osorio Letamendia - RLT
- Zigor Etxebeste Gomez - RLT
- Iñaki Ugartemendia Garicano- RLT

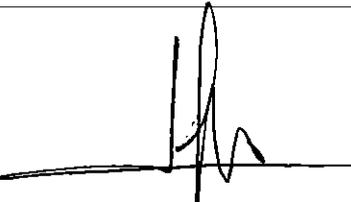
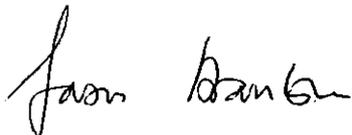
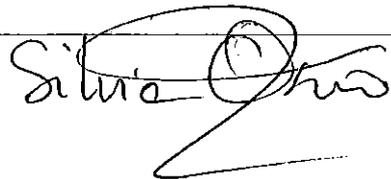
con motivo de la negociación y validación del Plan de Igualdad, documento llamado "Plan de Igualdad" de NAZARET en cumplimiento del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el informe del plan de igualdad.

1. Aprobación del informe del plan de igualdad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, aprobando el plan de igualdad el día 10 de abril de 2024,

ACTA DE NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Nombre y cargo	Firma
Oihana Hernandez San Sebastián DIRECTORA GENERAL	
Ainhoa Domínguez Landa DIRECTORA INNOVACIÓN	
Jasone Aranburu Mazquiaran JEFA ADMINISTRACIÓN	
Silvia Osorio Letamendia RLT	
Zigor Etxebeste Gomez RLT	
Iñaki Ugartemendia Garicano RLT	

Acta de negociación del informe de diagnóstico del Plan de Igualdad

En DONOSTI a 10 de abril de 2024 reunidas,

o Por parte de la representación de la empresa:

- Oihana Hernandez San Sebastián - DIRECTORA GENERAL
- Ainhoa Domínguez Landa - DIRECTORA INNOVACIÓN
- Jasone Aranburu Mazquiaran – JEFA ADMINISTRACIÓN

o En representación de las personas trabajadoras:

- Silvia Osorio Letamendia - RLT
- Zigor Etxebeste Gomez - RLT
- Iñaki UGARTEMENDIA GARICANO- RLT

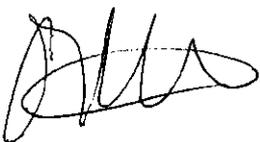
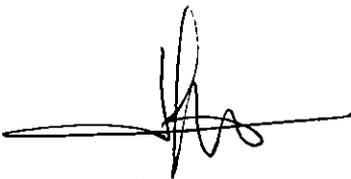
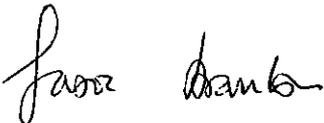
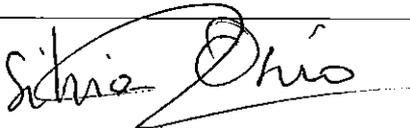
con motivo de la negociación y validación del informe de diagnóstico del Plan de Igualdad, documento llamado "Informe Diagnóstico NAZARET y "Auditoría Retributiva NAZARET." de NAZARET en cumplimiento del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el informe del diagnóstico.

1. Aprobación del informe del diagnóstico del plan de igualdad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, aprobando el informe del diagnóstico del plan de igualdad el día 10 de abril de 2024,

Acta de negociación del informe de diagnóstico del Plan de Igualdad

Nombre y cargo	Firma
Oihana Hernandez San Sebastián DIRECTORA GENERAL	
Ainhoa Domínguez Landa DIRECTORA INNOVACIÓN	
Jasone Aranburu Mazquiaran JEFA ADMINISTRACIÓN	
Silvia Osorio Letamendia RLT	
Zigor Etxebeste Gomez RLT	
Iñaki Ugartemendia Garicano RLT	

ACTA DE DELEGACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Por intermedio del presente, la comisión negociadora del Plan de Igualdad de NAZARET formada por las siguientes personas:

○ Por parte de la representación de la empresa:

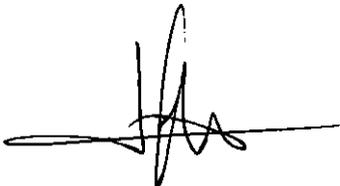
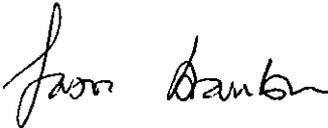
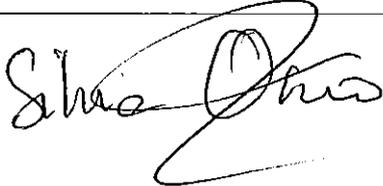
- Oihana Hernandez San Sebastián - DIRECTORA GENERAL
- Ainhoa Domínguez Landa - DIRECTORA INNOVACIÓN
- Jasone Aranburu Mazquiaran – JEFA ADMINISTRACIÓN

○ En representación de las personas trabajadoras:

- Silvia Osorio Letamendia - RLT
- Zigor Etxebeste Gomez - RLT
- Iñaki UGARTEMENDIA GARICANO- RLT

autorizamos a Jasone Aranburu Mazquiaran a solicitar la inscripción del Plan de Igualdad de NAZARET, dado que según lo dispuesto en el artículo 6.1. a) del RD 713/2010, la persona solicitante de la inscripción ha de ser la persona designada para ello por la comisión negociadora.

ACTA DE DELEGACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Nombre y cargo	Firma
Oihana Hernandez San Sebastián DIRECTORA GENERAL	
Ainhoa Domínguez Landa DIRECTORA INNOVACIÓN	
Jasone Aranburu Mazquiaran JEFA ADMINISTRACIÓN	
Silvia Osorio Letamendia RLT	
Zigor Etxebeste Gomez RLT	
Iñaki Ugartemendia Garicano RLT	

En DONOSTI, a 10 de abril 2024

INFORME DIAGNÓSTICO

PLAN DE IGUALDAD 2024-2028



ÍNDICE

1- METODOLOGÍA	3
2- INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	5
3- ORGANIGRAMA	9
4- ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA	10
5- ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS	13
6- CONCLUSIONES	19
6.1. Ámbitos prioritarios de actuación	19
6.2. Objetivos generales	19

1- METODOLOGÍA

El proceso de elaboración del diagnóstico de NAZARET se ha realizado según la metodología propuesta en la "Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas" desarrollado por el Ministerio de Igualdad, Instituto de las Mujeres, Igualdad en la Empresa en la Unión Europea. Asimismo, dicha metodología se ha completado con la propuesta por EMAKUNDE, Instituto Vasco de la Mujer.

Nazaret cuenta con un plan de igualdad desarrollado en 2019 y con vigencia hasta 2022 (Prorrogado por la COVID-19 hasta 2023). Es decir, Nazaret está comprometida con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y se encuentra en el momento de revalidar y actualizar el plan de igualdad, analizando lo hecho hasta ahora y marcándose un plan de acción para seguir mejorando en este ámbito.

El objetivo del diagnóstico ha sido identificar la situación actual de NAZARET en relación con la igualdad entre mujeres y hombres procediendo a la recogida de información y debate interno que permita, finalmente, formular las propuestas de mejora que se incluirán en el Plan de Igualdad. El diagnóstico se ha realizado entre los meses de julio y octubre y la recogida de información se ha realizado después de la creación de la comisión negociadora. Por otro lado, el periodo de referencia definido para analizar los datos cuantitativos ha sido desde el 01-01-2022 hasta el 31-12-2022.

Las personas que conforman el comité de negociación en la realización del diagnóstico de NAZARET han sido las siguientes:

La comisión negociadora formada por las siguientes personas:

○ Por parte de la representación de la empresa:

- Oihana Hernandez San Sebastián - DIRECTORA GENERAL
- Ainhoa Domínguez Landa - DIRECTORA INNOVACIÓN
- Jasone Aranburu Mazquiaran – JEFA ADMINISTRACIÓN

○ En representación de las personas trabajadoras:

- Silvia Osorio Letamendia - RLT
- Zigor Etxebeste Gomez - RLT

- Iñaki Ugartemendia Garicano - RLT
- La consultora **GRUPO GISMA**, como asesoramiento experto en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La metodología y herramientas utilizadas para realizar un diagnóstico completo y exhaustivo ha sido la siguiente:

1. **Planificación.** En este paso se ha asignado el personal que debía recopilar la información y documentación y dinamizar dicho proceso de recogida de información.
2. **Recopilación de información.** Se ha recopilado información de los siguientes campos:
 - a. Proceso de selección y contratación.
 - b. Clasificación profesional
 - c. Formación
 - d. Promoción profesional
 - e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial (en el informe anexo) entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
 - f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - g. Infrarrepresentación femenina
 - h. Retribuciones
 - i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Para la recopilación de dichos datos se han utilizado las siguientes herramientas: una herramienta de registro retributivo, y un cuestionario de políticas de gestión del personal. Se han realizado diversas reuniones con RRHH para recopilar toda la información y documentación.

3. **Análisis de información.** A lo largo de los siguientes apartados, se identificarán los aspectos que producen desigualdades, las causas que las generan y se propondrán medidas de mejora.
4. **Informe de diagnóstico.** El presente informe de diagnóstico permite conocer la situación de igualdad entre mujeres y hombres en NAZARET, tras el primer plan de igualdad realizado y trata de visualizar la situación de la empresa y los aspectos a

Handwritten signatures and notes on the left margin:
- Top signature: [Illegible signature]
- Middle signature: [Illegible signature]
- Middle text: "for [illegible]"
- Middle text: "mg"
- Middle text: "29/11"
- Bottom signature: "Silvia [illegible]"
- Bottom logo: "nazaret" with a stylized 'N' logo.

mejorar en materia de igualdad, identificando en el apartado de conclusiones, las medidas que se podrán incluir en la negociación del Plan de Igualdad.

5. **Comunicación.** Finalmente, una vez negociado y validado el diagnóstico, se informará a la plantilla de NAZARET, sobre los resultados obtenidos.

2- INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA							
Razón social	NAZARET FUNDAZIOA						
NIF	G75116525						
Domicilio social	Aldakonea, 36						
Forma jurídica	Fundación						
Año de constitución	1913						
Responsable de la Entidad							
Nombre	Olhana Hernandez San Sebastián						
Cargo	Directora						
Telf.	943326666						
e-mail	ohernandez@nazaret.eus						
Responsable de Igualdad							
Nombre	Silvia Osorio Letamendia						
Cargo	Profesora y RLT						
Telf.	943326666						
e-mail	sosorio@nazaret.eus						
ACTIVIDAD							
Sector Actividad	ENSEÑANZA						
CNAE	853.1 y 853.2						
Descripción de la actividad	Educación secundaria general y Educación secundaria técnica y profesional						
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	DONOSTIA-GIPUZKOA						
DIMENSIÓN							
Personas trabajadoras	<table border="1"> <tr> <td> Mujeres</td> <td> 97</td> <td> Hombres</td> <td> 40</td> <td> Total</td> <td> 137</td> </tr> </table>	Mujeres	97	Hombres	40	Total	137
Mujeres	97	Hombres	40	Total	137		
Centros de trabajo	Aldakonea, 36 -20012 Donostia Seraplo Mujika, 10 – 20016 Donostia						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS							
Dispone de departamento de personal	SI						

Sitec Osio 29/11/17 mg Juan Lombardía

Nazaret

Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Plan de igualdad				
	Mujeres	1	Hombres	3	Total

HISTORIA

El Centro Cultural Femenino Nazaret inicia su actividad como sindicato de mujeres en 1916 con la finalidad de apoyar a la mujer trabajadora e impulsar la incorporación al mercado de trabajo de las mujeres donostiarras y guipuzcoanas. Posteriormente, en 1965 se convierte en un centro de formación femenino referente en la zona. A partir de 1972, se implantan las enseñanzas profesionales, así como la formación no reglada (personas en desempleo, mujeres que quieren volver a incorporarse al mercado laboral tras un tiempo alejadas del mismo, etc.). Por sus aulas han pasado un gran número de mujeres recibiendo formación en diferentes ámbitos. Destaca la gran trayectoria dentro de la formación de Secretarías de Dirección. En el año 1995 se traslada a su actual ubicación en "Aldakoenea, 36", Donostia, y se transforma en un centro formativo mixto. Es también en este año cuando el centro empieza a impartir bachillerato y elabora su primer plan estratégico. En la actualidad, es un centro de formación de iniciativa social promovido por Nazaret Fundazioa. Por un lado, se imparten enseñanzas regladas como el Bachillerato y los Ciclos Profesionales. La oferta educativa se completa con las enseñanzas no regladas, especialmente en el marketing y el comercio, la informática y, desde hace más de una década, la incorporación a su plan formativo de la familia de los servicios sociales y culturales a la comunidad. Además, Nazaret atiende necesidades de formación de las empresas y otras entidades y colabora en el desarrollo de diferentes Planes Formativos.

[Handwritten signatures and notes on the left margin]

La propia MISIÓN de Nazaret fundazioa recoge que su cometido "es ofrecer una formación de calidad en el área de la gestión empresarial y de las tecnologías afines, capacitando a la juventud, las personas desempleadas y profesionales en activo para la inserción, actualización y el desarrollo profesional". Consecuente con ella, la Escuela viene poniendo a disposición de los y las guipuzcoanas, desde hace muchos años, una oferta integral de Formación Profesional con actuaciones en los tres Subsistemas de FP: 9

- Formación Profesional de Base en el Bachillerato, con materias e itinerarios específicos orientados a la realización de estudios profesionales.
- Formación Profesional Específica tanto en Ciclos Formativos de Grado Medio como de Grado Superior, comprendidos en las familias de Administración, Comercio, Informática y socio-asistencial.
- Formación Profesional Continua para el reciclaje de profesionales en procesos de cualificación basados en el Catálogo Modular, como diseñados a medida o en formato NZ.
- Formación Profesional Ocupacional para la cualificación de personas desempleadas mediante acciones basadas en Catálogo Modular o diseños específicos para colectivos con necesidades especiales o para atender particulares demandas del mundo empresarial. Asimismo, se atiende FPO en la modalidad de compromiso de contratación.
- Aprendizaje Permanente que, aunque no se trata propiamente de acciones formativas profesionales, contribuyen al acercamiento a la inserción profesional, a la integración social y al mantenimiento de la ciudadanía en actitud activa.
- Programas especiales de sensibilización e introducción de las nuevas tecnologías en las entidades guipuzcoanas: Banca-e ciudadana, Entornos virtuales, IKT

En el año 2018 Nazaret fundazioa suscribe su primer Plan de Igualdad, y expresa su voluntad de promover la igualdad entre mujeres y hombres convirtiéndose en "Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres".

Este plan 2018-2022 se prorroga durante 1 año a causa de la pandemia COVID-19. En este plan recalcan el itinerario realizado. La incorporación de la igualdad de mujeres y hombres a toda



 Juan Ramón


 Silvia Ochoa


la actividad de Nazaret, destacando la realización de actividades periódicas de visualización, actuaciones específicas y explícitas encaminadas a sensibilizar al alumnado y la plantilla en materia de igualdad de género. Algunas de las actividades que se realizan desde hace años son:

- Cursos de formación para el personal del centro en materia de igualdad.
- Talleres para el alumnado con personas expertas en violencia de género.
- Charla- Coloquio el 25 de Noviembre, Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres.
- Diversas actividades, con participación de todo el alumnado, el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.

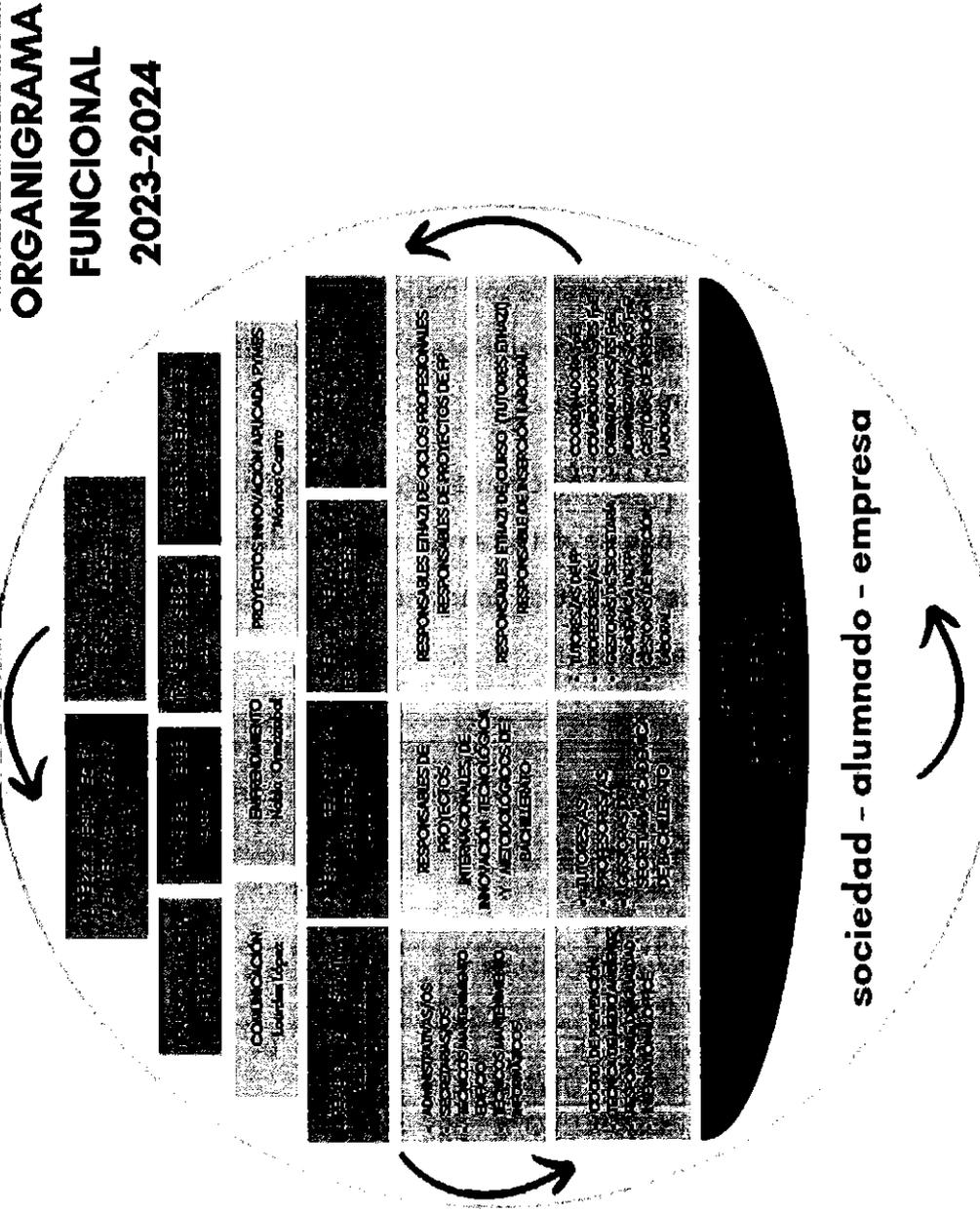
Nazaret tomó el compromiso de incorporar sistemáticamente la igualdad en su gestión, lo que supuso un importante elemento de innovación que contribuye a:

- Revisar, desde la perspectiva de género, todos los procesos, productos y servicios de la fundación.
- Incorporar nuevos valores y tener en cuenta el potencial de todas las personas independientemente de su sexo.
- Propiciar una mayor justicia social y favorecer modelos más igualitarios para las personas que trabajan y se forman en el centro.

Además de todo esto, Nazaret cuenta con un Patronato que está compuesto en su mayoría por mujeres (80% mujeres y 20 % de hombres).

Handwritten signatures and notes on the left margin:
Pete
Bamber
Jose
ms
S. V. / D. H. / S. V. / D. H.

3- ORGANIGRAMA



Silvia Oro 20/11/2023
 Ing. Fran Damborja - J.A.

4- ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

El periodo de referencia utilizado para realizar el análisis cuantitativo de la plantilla ha sido del 01-01-2022 al 31-12-2022.

El número de profesoras por hora que conforman la plantilla en el presente curso y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización, o masculinización de la empresa.

Durante el periodo de referencia, NAZARET lo han formado 137 profesionales (30% son hombres y el 70% restante son mujeres) es una empresa feminizada, ya que más del 60% de la plantilla está compuesta por mujeres. Este dato se mantiene estable respecto al plan de igualdad anterior, 2018-2022.

Las personas que componen la plantilla están distribuidas en diferentes áreas de trabajo en el que se detectan 11 puestos diferentes. A continuación, se indica la distribución de la plantilla donde se refleja si cada uno de ellos está masculinizado, feminizado o neutro:

CATEGORÍA DE PROFESIONAL	DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN CADA UNO DE LOS PUESTOS	
	Hombres	Mujer
TITULADO/A MEDIO NO DOCENTE	100%	0
PROFESORES/AS BACHILLER Y CICLOS	30%	70%
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS	0	100%
OF. ADMINISTRATIVO/A ENSEÑANZAS ESP.	0	100%
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A MANTENIMIENTO	0	100%
CONSERJE	100%	0
OFICIALES 2ª INFORMATICO	100%	0
PROFESORES/AS POR HORAS	32%	68%
CUIDADORES/AS	0	100%
PROFESORES/AS ENSEÑANZAS ESPEC.	100%	0
TOTAL	30%	70%

Bts
 H
 bramb
 for
 ing
 3
 Silvia Qui


Las distribuciones de la plantilla de nazaret por sexo y edad, en los últimos años, se muestran en el siguiente gráfico de barras apiladas.

En cuanto a la desagregación de la plantilla por sexo y edad se detecta que la franja de edad en la que se encuentran más personas es la de 40-60 años, en total el 68% de la plantilla. En el caso tanto de hombres como de mujeres, encontramos la mayor representatividad en esta franja siendo el 71% en el caso de las mujeres y el 60% de los hombres.

En cuanto a la antigüedad, se observa que, en términos totales, el 27% de la plantilla no tiene ningún trienio. El 38% tiene entre 1 y 5 trienios, el 30% tiene entre 5 y 10 trienios, y el 4% tiene más de 10 trienios.

En el caso de los hombres, se observa que, el 26% de los hombres no tiene ningún trienio. El 31% tiene entre 1 y 5 trienios, el 42% tiene entre 5 y 10 trienios, y no hay hombres que tengan más de 10 trienios.

En el caso de las mujeres, se observa que, el 27,7% no tiene ningún trienio. El 40,7% tiene entre 1 y 5 trienios, el 26% tiene entre 6 y 10 trienios, y el 5,5% de las mujeres tiene más de 10 trienios.

Por otro lado, en el análisis de tipo de jornada y contrato, se ha detectado que el **61% de las personas dispone de un contrato a jornada completa**; el 61% del total de las mujeres y el 60% del total de los hombres. El 39% del total de mujeres y el 40% del total de hombres disponen de un contrato a jornada reducida tanto por motivos de cuidado de hijo/as como de familiares mayores y otros casos. Por lo tanto, el 39% del total de la plantilla dispone de un contrato a jornada reducida.

En cuanto a la **tipología de contrato**, el **80% del total de las personas dispone de un contrato indefinido**, el 78% pertenece a las mujeres y 22% pertenece a los hombres. Además, existe un 10 % de la plantilla que tiene un contrato fijo discontinuo (11% de las mujeres de la plantilla y el 10% de los hombres). En el caso de los hombres, el 5% del total de los hombres, dispone de un contrato temporal. En el caso de las mujeres, es el 11% del total de mujeres que disponen de contrato temporal.

o Distribución categorizada por sexo por nivel (directivo, puestos profesionales, categorías profesionales, puestos con trabajo y nivel de responsabilidad por niveles (categorías y/o niveles))

Se han detectado 8 puestos de responsabilidad (equipo directivo), compuesto por un 25% de hombres y un 75% de mujeres. Además, la gerencia de Nazaret es una mujer.

El resto de puestos se divide en once grupos:

- o Titulados/as medios no docentes: compuesto al 100% por hombres
- o Profesores/as de bachiller y ciclos: compuesto al 30% por hombres y al 70% por mujeres.
- o Auxiliar administrativo/a: compuesto en su totalidad por mujeres.
- o Oficial administrativo/a enseñanzas especiales: compuesto en su totalidad por mujeres.
- o Oficial administrativo/a: compuesto en su totalidad por mujeres.
- o Mantenimiento: compuesto en su totalidad por hombres.
- o Conserje: compuesto en su totalidad por hombres.
- o Oficiales 2ª informáticos/as: compuesto en su totalidad por hombres.
- o Profesores/as por horas: compuesto por un 32% de hombres y un 68% de mujeres.
- o Cuidadores/as: compuesto en su totalidad por mujeres.
- o Profesores/as de enseñanzas especializadas: compuesto en su totalidad por hombres.

Por lo tanto, podemos decir que los puestos de titulados/as medios no docentes, mantenimiento, conserjes, oficiales y prof. de enseñanzas especializadas están masculinizados. Sin embargo, los puestos de prof. de bachiller y ciclos, puestos administrativos, cuidadores/as y prof. por horas están feminizados.

En los últimos años se ha promocionado a 3 personas, de las cuáles el 66,6% eran mujeres y el 33,4% eran hombres. La promoción de las 3 personas fue a nivel directivo.

Silvia Onís
 29/11/2017
 por favor borrar
 [Signature]
 [Signature]

4- Formación profesional de la plantilla

En cuanto a la formación que dispone la plantilla, se detecta que la mayoría cuentan con licenciaturas en los puestos de profesorado, y grados superiores o licenciatura en los puestos administrativos.

5- Evolución de la plantilla por sexo y contratación por sexo en los últimos años

Durante el año de análisis (2022) hubo un total de 9 nuevas incorporaciones de las cuales, el 66,6% fueron mujeres y el 33,4% fueron hombres. La totalidad de las contrataciones fueron para puestos docentes o de profesorado.

5- ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Se incluye información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la empresa. Se detallan, para cada una de dichas materias:

- Datos cuantitativos desagregados por sexo.
- Información cualitativa.
- Valoración en términos de igualdad de género de los resultados obtenidos.

6- Procesos de selección y contratación

Los procesos de selección y contratación se realizan de la siguiente forma:

Se diferencian entre los procesos para formación reglada y formación para el empleo. En el primer caso, se activa un proceso más extenso que consiste en publicitar la oferta de empleo tanto en redes como en foros y plataformas de empleo, en los cuáles se realizan entrevistas por parte del equipo directivo y ellos/as seleccionan al perfil más idóneo. En el caso de la formación para el empleo, por lo general reciben autocandidaturas que son entrevistadas cuando hay necesidad de contratación.

En definitiva, la Dirección se encarga de los procesos de selección a través de diferentes plataformas de empleo.

Se encarga de realizar una primera fase de búsqueda de perfiles que cumplan los criterios definidos y también una segunda fase de entrevistas personales para detectar los dos-tres

[Handwritten signature]

Bambón

Jaure

ing

[Handwritten signature]

Situa Ordo

FORMACIÓN

Durante el 2022 se han realizado las siguientes formaciones desagregadas por sexo:

FORMACIÓN	M	H	TOTAL
EUSKERA	7	0	7
TBL	4	3	7
LANKOR	2		2
INGLES	5	3	8
POWER BI	5	7	12
DRIVE	7	0	7
VARIOS	5	2	7
TOTAL	35	15	50

Todas las formaciones han sido realizadas tanto por hombres y mujeres, dependiendo de su necesidad.

NAZARET dispone de un plan formativo anual. Primeramente, se realiza un diagnóstico de las necesidades formativas, para después hacer una evaluación del desarrollo del Plan de Formación del año anterior y finalmente, identificar nuevas necesidades formativas, priorizarlas y, elaborar el plan de formación del próximo año.

Además, el horario de las formaciones se procura realizar en horario laboral favoreciendo así la conciliación familiar.

Durante los últimos años, además, se está formando a la plantilla en lenguaje inclusivo para que la impartición de formación se realice en lenguaje neutro.

En esta organización están concienciadas/os con la igualdad y se imparte formación en materia de igualdad y con perspectiva de género.

En el Plan de igualdad de 2018-2022 (prorrogado hasta 2023) se constató que en 2014 ninguna persona de la plantilla había recibido formación en igualdad, mientras que en 2018 habían sido 8 mujeres y 4 hombres de diversos niveles de puestos los que la habían recibido. En estos últimos años la plantilla ha realizado una formación de "Pautas para un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes en Nazaret".



 Jose Bamber
 Jose




Además, consecuentemente con este plan y los valores de Nazaret, el centro ofrece la formación de 30 horas "LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS: HERRAMIENTAS PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO".

o Promoción profesional.

En los últimos años, se han promocionado a 3 personas a puestos directivos, entendiéndose como promoción profesional un sistema de captación interna, mediante el cual la organización ocupa los puestos de responsabilidad que va teniendo vacantes con personas que ya pertenecían a la organización y que a su vez consiguen un crecimiento profesional antes de asumir.

Las promociones internas han sido 66,6% de mujeres y 33,4% de hombres. La metodología aplicada para estos casos es en base a su valía e implicación y existe igualdad de condiciones en ambos casos.

o Condiciones de trabajo, incluida la igualdad salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2013, de 13 de octubre, de igualdad del salario femenino entre mujeres y hombres.

La jornada de trabajo en NAZARET depende de los puestos. En el caso del profesorado de formación reglada, el horario es de 8 a 14h o 15h más la tarde del lunes o miércoles; en el caso de formación para el empleo es de mañanas, tardes o sábados por la mañana en función de los cursos; los puestos administrativos tienen un horario más flexible, siendo horario partido de 9 a 13h y de 16 a 18h; los puestos directivos hacen una jornada partida y por último conserjes 16 a 21:45h.

La auditoría salarial se anexa en el informe llamado "Informe Auditoría Retributiva".

o Ejercicio de representación con los directivos de la vida personal, familiar y laboral

Para trabajar en este aspecto, la dirección de NAZARET quiere consultar a su plantilla la situación y satisfacción en cuánto a este tema. En él, se va a analizar las condiciones de conciliación familiar ofrecidas por la empresa, teniendo en cuenta las exigidas por convenio, más las que aplica fuera del mismo. Dadas las circunstancias de su actividad laboral, hay ciertas condiciones de conciliación para el profesorado que no son viables como puede ser: la flexibilidad horaria, el teletrabajo, etc.

[Handwritten signatures and notes on the left margin]

Es por esto que se procura adaptar de inicio el horario de clases a las circunstancias individuales.

Por otra parte, las personas administrativas sí que tienen flexibilidad de entrada y salida, así como posibilidad de teletrabajo.

Participación de mujeres y hombres en distintos niveles jerárquicos y grupos profesionales

En cuanto a la participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos y grupos profesionales, se ha detectado que los puestos de dirección están compuestos en su mayoría por mujeres (75% de mujeres y un 25% de hombres). Es decir, existe infrarrepresentación masculina.

Además, la gerencia de NAZARET es una mujer.

Por otra parte, no existen mandos intermedios en el organigrama de la empresa.

Remuneración retributiva

Tal y como se ha analizado en la auditoría retributiva, en cuanto al sistema de remuneración y cuantía salarial, la empresa proporciona un salario base y los siguientes complementos:

- Antigüedad
- Transporte
- Festivos
- Geroa
- Prestación por accidente
- IT cargo empresa
- Complemento IT
- A cuenta convenio
- Nocturnidad

Las agrupaciones se han realizado, según la clasificación profesional de NAZARET de acuerdo al Convenio de aplicación y el pacto de empresa siguiendo las directrices del RD902/2020 con perspectiva de género.

En conclusión, una vez analizado el salario base y complementos, diferenciando salariales y extrasalariales, su naturaleza y origen, agrupaciones, categorías y departamento, desagregados por sexo se detecta que NAZARET cumple con el principio de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, no existiendo diferencias iguales o superiores al 25%

Handwritten notes on the left margin:
- Top: *[Signature]*
- Middle: *por banco*
- Below: *ing*
- Below: *[Signature]*
- Bottom: *Silvia Díaz nazaret*

en la retribución de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa y las diferencias inferiores a este porcentaje están justificadas por factores objetivos.

o Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

En NAZARET existen mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

En la empresa no se tiene conocimiento de que se hayan dado situaciones de acoso por lo que no ha habido necesidad de tener que actuar en el marco del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

o Subcontratación

En NAZARET las subcontrataciones se realizan por medio de contactos o personas conocidas. Los servicios subcontratados son los siguientes:

- Limpieza: 100% mujeres (a pesar de que en años previos ha habido también ha habido hombres).
- Jardinería: 100% hombres (está subcontratado a una empresa cuyo fin es la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad).

La empresa quiere, viendo los indicadores de la subcontratación, reforzar su compromiso con la igualdad, transmitiendo a clientela y proveeduría su compromiso con la igualdad.

o Análisis de productos y servicios desde la perspectiva de género

En cuanto al análisis de productos y servicios con perspectiva de género, se detecta que la información ofrecida por la empresa es neutra y no discriminatoria.

Analizando la página web de la empresa, se detecta vocabulario neutro.

[Handwritten signatures and notes on the left margin]
for Amber
ing
Silvia Ochoa

6- CONCLUSIONES

Como principal conclusión podemos indicar que Nazaret fundazioa ha mantenido sus datos cuantitativos estables, si los comparamos con el plan de igualdad del 2018-2022. Sigue siendo una organización feminizada, horizontal y compacta. Ha trabajado en el plan de igualdad, y a continuación destacamos las prioridades del Plan 2024-2028.

6.1. Ámbitos prioritarios de actuación

Los principales ámbitos prioritarios de actuación que se detectan para mejorar la situación igualitaria de la empresa son los siguientes:

- Procesos de selección y contratación
- Infrarrepresentación masculina
- Formación
- Retribuciones, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres.
- Conciliación familiar.

6.2. Objetivos generales

1. Integrar y garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
2. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
3. Concienciar a todo el personal de la empresa en materia de igualdad y sensibilizar y concienciar en pro de esta.
4. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos

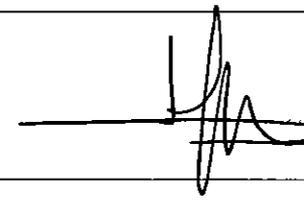
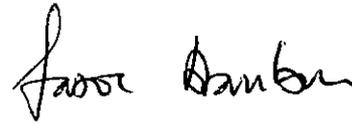


Handwritten signatures and stamps on the left margin, including the Nazaret logo at the bottom.

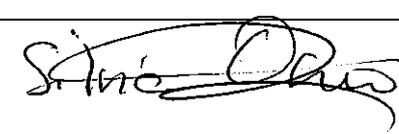
Se aprueba el presente informe de diagnóstico.

En Donostia, a 10 de abril de 2024,

o Por parte de la representación de la empresa:

Nombre y cargo	Firma
Oihana Hernandez San Sebastián DIRECTORA GENERAL	
Ainhoa Domínguez Landa DIRECTORA INNOVACIÓN	
Jasone Aranburu Mazquiaran JEFA ADMINISTRACIÓN	

o En representación de las personas trabajadoras:

Nombre y cargo	Firma
Silvia Osorio Letamendia RLT	
Zigor Etxebeste Gomez RLT	
Iñaki Ugartemendia Garicano RLT	

INFORME AUDITORÍA RETRIBUTIVA

PLAN DE IGUALDAD 2024-2028



ÍNDICE

1- OBJETO	3
2- ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
3- VIGENCIA	3
4- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA EN LA EMPRESA	3
5- PLAN DE ACTUACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	7
6- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	8

1- OBJETO

Cumplimiento con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

Obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de NAZARET, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, permite definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

2- ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente auditoría retributiva es de aplicación a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para NAZARET.

3- VIGENCIA

La presente auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad, es decir, cuatro años a contar desde su firma (desde 2024 a 2028).

4- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA EN LA EMPRESA

En cuanto al sistema de remuneración y cuantía salarial, incluido el sistema de primas e incentivos. La empresa proporciona un salario base y una serie de complementos:

Los complementos salariales son:

- Antigüedad
- CAE
- Incentivo
- Complemento FNR
- Complemento FR

Y los complementos extrasalariales son: kilometraje y dietas.

Las agrupaciones se han realizado, según los grupos profesionales de NAZARET de acuerdo al Convenio de aplicación (convenio colectivo de centros de enseñanza de iniciativa social) siguiendo las directrices del RD902/2020 con perspectiva de género.

En total se han definido **11 grupos**:

GRUPO 1- TITULADO/A MEDIO NO DOCENTE			
Categoría profesional	Categoría profesional correspondiente	Porcentaje hombres	Porcentaje mujeres
TITULADO/A MEDIO NO DOCENTE	TITULADO/A MEDIO NO DOCENTE	100%	0

Análisis: No hay presencia de mujeres en este grupo, por lo tanto, no hay diferencia salarial entre mujeres y hombres.

GRUPO 2- PROF.BACHILLER Y CICLOS			
Categoría profesional	Categoría profesional correspondiente	Porcentaje hombres	Porcentaje mujeres
PROF.BACHILLER Y CICLOS	PROF.BACHILLER Y CICLOS	30%	70%

Análisis: en este caso, al haber mujeres y hombres en esta categoría profesional, se analiza la diferencia salarial, siendo ésta del -3,06% superior en el caso de las mujeres y surge por la siguiente razón: Algunas personas trabajadoras además de impartir en bachiller y ciclos formativos, imparten cursos a los cuales se hace referencia en el grupo 11.

GRUPO 4- AUXILIAR ADMINISTRATIVO			
Categoría profesional	Categoría profesional correspondiente	Porcentaje hombres	Porcentaje mujeres
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	0	100%

Análisis: No hay presencia de hombres en este grupo, por lo tanto, no hay diferencia salarial entre mujeres y hombres.

Jozz Brander
 mg
 silvia
 [Signature]

Análisis: No hay presencia de mujeres en este grupo, por lo tanto, no hay diferencia salarial entre mujeres y hombres.

GRUPO 11- PROF. POR HORAS			
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL	SEXE	PREVALENCIA
PROFESORES/AS POR HORAS	PROF. POR HORAS	Hombres	Mujeres
		32%	68%

Análisis: en este caso, al haber mujeres y hombres en esta categoría profesional, se analiza la diferencia salarial, siendo ésta del 16% superior en el caso de los hombres y surge por la siguiente razón: La realización de estos cursos, está condicionada a la publicación de la oferta de cursos planificados por Organizaciones o Administraciones públicas, como pueden ser SEPE, HOBETUZ.... Es por esto que se da la casuística que los hombres han realizado más horas que las mujeres en esta categoría.

GRUPO 12- CUIDADORES/AS			
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL	SEXE	PREVALENCIA
CUIDADORES/AS	CUIDADORES/AS	Hombres	Mujeres
		0	100%

Análisis: No hay presencia de hombres en este grupo, por lo tanto, no hay diferencia salarial entre mujeres y hombres.

GRUPO 13- PROF.ENSEÑANZAS ESPECIALIZADAS			
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL	SEXE	PREVALENCIA
PROF.ENSEÑANZAS ESPECIALIZADAS	PROF.ENSEÑANZAS ESPECIALIZADAS	Hombres	Mujeres
		100%	0

Análisis: No hay presencia de hombres en este grupo, por lo tanto, no hay diferencia salarial entre mujeres y hombres.

Finalmente, una vez analizado el salario base y complementos, diferenciando salariales y extrasalariales, su naturaleza y origen, agrupaciones, categorías y departamento, desagregados por sexo NAZARET cumple con el principio de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, no existiendo diferencias iguales o superiores al 25% en la retribución promedio en importes equiparados de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa y las diferencias inferiores a este porcentaje están justificadas por factores objetivos.

[Handwritten signatures and notes on the left margin]

5- PLAN DE ACTUACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

ÁREA DE ACTUACIÓN: AUDITORIA RETRIBUTIVA

Objetivo: Fomentar la igualdad en la clasificación profesional y asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Realización de revisiones salariales anuales por sexo, con el fin de identificar posibles diferencias o desigualdades y hacer posible la aplicación de medidas correctoras en caso de detectarse disequilibrios	N.º de revisiones salariales	Gerencia	Toda la plantilla	INTERNOS	2024-2028
Realizar la auditoría retributiva según RD 902/2020	N.º de auditoría salariales	Gerencia	Toda la plantilla	INTERNOS	2028

[Handwritten signatures and initials]

6- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en NAZARET permitirá conocer el desarrollo de las acciones y los resultados obtenidos durante y después de su implementación.

Lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y la auditoría retributiva y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Responsables del seguimiento y evaluación:

Las personas firmantes del presente informe de auditoría retributiva acuerdan constituirse en Comisión de Seguimiento, que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

○ Por parte de la representación de la empresa:

- Oihana Hernandez San Sebastián - DIRECTORA GENERAL
- Ainhoa Domínguez Landa - DIRECTORA INNOVACIÓN
- Jasone Aranburu Mazquiáran – JEFA ADMINISTRACIÓN

○ En representación de las personas trabajadoras:

- Silvia Osorio Letamendia - RLT
- Zigor Etxebeste Gomez - RLT
- Iñaki Ugartemendia Garicano- RLT

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento:

- Reunirse, como mínimo, anualmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas del personal de NAZARET en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Seguimiento:

La información recogida se plasmará en informes anuales, junto con el resto de las acciones del plan de igualdad. Los informes harán referencia a la situación actual y la evolución que han

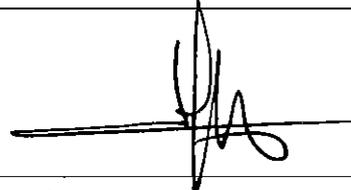
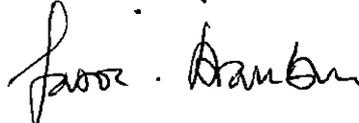
experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, a medida que se van implementando.

- Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

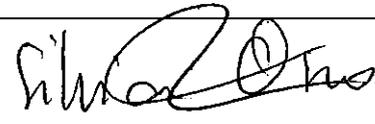
Se aprueba el presente Informe de Auditoría Retributiva.

En Donostia, a 10 de abril de 2024,

- Por parte de la representación de la empresa:

Nombre y cargo	Firma
Oihana Hernandez San Sebastián DIRECTORA GENERAL	
Ainhoa Domínguez Landa DIRECTORA INNOVACIÓN	
Jasone Aranburu Mazquiaran JEFA ADMINISTRACIÓN	

- En representación de las personas trabajadoras:

Nombre y cargo	Firma
Silvia Osorio Letamendia RLT	
Zigor Etxebeste Gomez RLT	
Iñaki UGARTEMENDIA GARICANO RLT	

Silvia Osorio Letamendia
 ing 29/4

INFORME PLAN DE IGUALDAD

PLAN DE IGUALDAD 2024-2028



ÍNDICE

1-	INTRODUCCIÓN	3
2-	COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	6
3-	INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	7
4-	PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	13
5-	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	13
6-	VIGENCIA DEL PLAN Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	13
7-	INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	14
8-	RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	22
9-	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	26
	9.1. Objetivos generales	26
	9.2. Objetivos específicos	26
10-	MEDIDAS DE IGUALDAD	29
11-	COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	34
12-	SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	35
13-	CALENDARIO DE ACTUACIONES	36
14-	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIONES	36

1- INTRODUCCIÓN

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

La Constitución española de 1978 establece en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Esta ley se ha visto modificada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La renovación y desarrollo del segundo **Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de NAZARET** tiene como fin dar cumplimiento a la normativa existente en esa materia, en especial a dicha Ley, así como reforzar y dar continuación a su compromiso en esta materia. El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y -en su caso- acordar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

La *igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres* debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa. El objetivo de este es no solo la consecución de los objetivos establecidos, sino implicar a toda la plantilla para alcanzarlos, creando un clima de mejora laboral, de optimización de los recursos humanos de la empresa y de la potencialidad de los mismos, con la finalidad de convertirse en un instrumento de convivencia, productividad y mejora de la calidad de vida.

Para elaborar este segundo Plan, se ha realizado un análisis de la situación actual de la plantilla para establecer si se dan casos de desigualdades que requieran de una actuación con la finalidad de corregirlas. Eso incluye no solo conseguir la igualdad de trato sin discriminación por sexo, sino también la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: acceso a la empresa, contratación y condiciones laborales, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral, la salud laboral y todos aquellos campos que entran en el ámbito de las relaciones laborales.

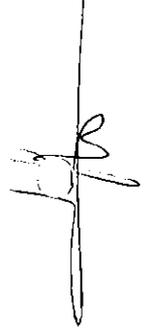
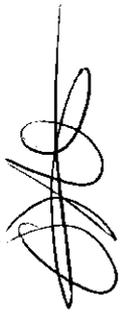
Las características que rigen este Plan son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores incorporando la perspectiva de género en la gestión de la Empresa como estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Participación a través del diálogo y cooperación de todas las partes implicadas (dirección de la empresa, RLT y conjunto de la plantilla).
- Prevenir mediante los mecanismos establecidos cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futura.
- Ser dinámico y modificable en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Implantación en la cultura de gestión de la Empresa garantizando los medios y medidas necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

La elaboración del **Plan de Igualdad** se ha desarrollado de acuerdo al siguiente proceso:

Tras comunicarse el compromiso por parte de la dirección y la constitución de la Comisión Negociadora se dio paso a la elaboración del Diagnóstico, para el cual se han seguido estas fases: Planificación, Recopilación de información, Análisis de información, Informe de diagnóstico, Comunicación. De entre las herramientas utilizadas se entregó un cuestionario anónimo a toda la plantilla para conocer su opinión en materia de Igualdad.

Tras un análisis exhaustivo del diagnóstico se marcaron unos objetivos a largo plazo (Retos). De estos retos, se fijaron las acciones, responsables, recursos y medios, indicadores y planificación.



Juan Dambor

2-COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

La Dirección de NAZARET, renueva su compromiso con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres sin ningún tipo de discriminación, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, siendo un principio estratégico de nuestra gestión.

Asumimos el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla nuestra actividad. Por ello nos comprometemos a:

- Gestionar la igualdad de manera transversal, incorporándola en todas las actuaciones que tengan repercusión directa o indirecta en las mujeres y hombres de la Empresa, así como en los grupos de interés.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres que trabajan en la Empresa en lo referente al acceso al empleo, la formación, la promoción, la participación, las condiciones salariales y laborales y la seguridad y salud laboral.
- Conseguir un entorno de trabajo eficaz, seguro y respetuoso, estableciendo medidas para la prevención y actuando eficientemente frente a cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo, que no serán permitidas ni toleradas en nuestra Empresa.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas que constituyen la plantilla, con acciones que impulsen activamente la conciliación y promoviendo la corresponsabilidad.
- Sensibilizar y formar al personal de la Empresa, para que se implique y participe en las actuaciones del Plan de Igualdad.
- Promover la perspectiva de género en las actuaciones externas con los grupos de interés, así como poner en marcha actuaciones que contribuyan a generar cambios sociales en este sentido.
- Hacer un uso no sexista del lenguaje e imágenes, tanto en nuestras comunicaciones internas como externas.

Los principios enunciados se llevan a la práctica a través de la implantación de Planes de Igualdad plurianuales, que supongan mejoras respecto a la situación de partida.

La Dirección se asegurará de que estos principios, sean conocidos y entendidos por todas las personas de la Organización y se compromete a asignar los recursos materiales y humanos para la eficaz implantación de las acciones del Plan de Igualdad.

3-INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	NAZARET FUNDAZIOA					
NIF	G75116525					
Domicilio social	Aldakonea, 36					
Modalidad jurídica	Fundación					
Año de constitución	1913					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Oihana Hernandez San Sebastián					
Cargo	Directora					
Teléfono	943326666					
e-mail	ohernandez@nazaret.eus					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Silvia Osorio Letamendia					
Cargo	Profesora y RLT					
Teléfono	943326666					
e-mail	sosorio@nazaret.eus					
ACTIVIDAD						
Servicio/Actividad	ENSEÑANZA					
CNAE	853.1 y 853.2					
Descripción de la actividad	Educación secundaria general y Educación secundaria técnica y profesional					
Dimensión geográfica y ámbito de actuación	DONOSTIA-GIPUZKOA					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	97	Hombres	40	Total	137
Centros de trabajo	Aldakonea, 36 -20012 Donostia Serapio Mujika, 10 – 20016 Donostia					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						

[Handwritten signatures and notes on the left margin]

Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Plan de Igualdad					
Representación legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	1	Hombres	3	Total	4

HISTORIA

El Centro Cultural Femenino Nazaret inicia su actividad como sindicato de mujeres en 1916 con la finalidad de apoyar a la mujer trabajadora e impulsar la incorporación al mercado de trabajo de las mujeres donostiarras y guipuzcoanas. Posteriormente, en 1965 se convierte en un centro de formación femenino referente en la zona. A partir de 1972, se implantan las enseñanzas profesionales, así como la formación no reglada (personas en desempleo, mujeres que quieren volver a incorporarse al mercado laboral tras un tiempo alejadas del mismo, etc.). Por sus aulas han pasado un gran número de mujeres recibiendo formación en diferentes ámbitos. Destaca la gran trayectoria dentro de la formación de Secretarías de Dirección. En el año 1995 se traslada a su actual ubicación en "Aldakoenea, 36", Donostia, y se transforma en un centro formativo mixto. Es también en este año cuando el centro empieza a impartir bachillerato y elabora su primer plan estratégico. En la actualidad, es un centro de formación de iniciativa social promovido por Nazaret Fundazioa. Por un lado, se imparten enseñanzas regladas como el Bachillerato y los Ciclos Profesionales. La oferta educativa se completa con las enseñanzas no regladas, especialmente en el marketing y el comercio, la informática y, desde hace más de una década, la incorporación a su plan formativo de la familia de los servicios sociales y culturales a la comunidad. Además, Nazaret atiende necesidades de formación de las empresas y otras entidades y colabora en el desarrollo de diferentes Planes Formativos.

La propia MISIÓN de Nazaret Fundazioa recoge que su cometido "es ofrecer una formación de calidad en el área de la gestión empresarial y de las tecnologías afines, capacitando a la juventud, personas desempleadas y profesionales en activo para... la inserción, actualización y el desarrollo profesional". Consecuente con ella, la Escuela viene poniendo a disposición de los y las guipuzcoanas desde hace muchos años, una oferta integral de Formación Profesional con actuaciones en los tres Subsistemas de FP: 9

[Handwritten signatures and notes on the left margin]

- Formación Profesional de Base en el Bachillerato, con materias e itinerarios específicos orientados a la realización de estudios profesionales.
- Formación Profesional Específica tanto en Ciclos Formativos de Grado Medio como de Grado Superior, comprendidos en las familias de Administración, Comercio, Informática y socio-asistencial.
- Formación Profesional Continua para el reciclaje de profesionales en procesos de cualificación basados en el Catálogo Modular, como diseñados a medida o en formato NZ.
- Formación Profesional Ocupacional para la cualificación de personas desempleadas mediante acciones basadas en Catálogo Modular o diseños específicos para colectivos con necesidades especiales o para atender particulares demandas del mundo empresarial. Asimismo, se atiende FPO en la modalidad de compromiso de contratación.
- Aprendizaje Permanente que, aunque no se trata propiamente de acciones formativas profesionales, contribuyen al acercamiento a la inserción profesional, a la integración social y al mantenimiento de la ciudadanía en actitud activa.
- Programas especiales de sensibilización e introducción de las nuevas tecnologías en las entidades guipuzcoanas: Banca-e ciudadana, Entornos virtuales, IKT

En el año 2018 Nazaret fundazioa suscribe su primer Plan de Igualdad, y expresa su voluntad de promover la igualdad entre mujeres y hombres convirtiéndose en **“Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres”**.

Este plan 2018-2022 se prorroga durante 1 año a causa de la pandemia COVID-19. En este plan recalcan el itinerario realizado. La incorporación de la igualdad de mujeres y hombres a toda la actividad de Nazaret, destacando la realización de actividades periódicas de visualización, actuaciones específicas y explícitas encaminadas a sensibilizar al alumnado y la plantilla en materia de igualdad de género. Algunas de las actividades que se realizan desde hace años son:

- Cursos de formación para el personal del centro en materia de igualdad.
- Talleres para el alumnado con personas expertas en violencia de género.

- Charla- Coloquio el 25 de Noviembre, Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres.
- Diversas actividades, con participación de todo el alumnado, el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.

Nazaret tomó el compromiso de incorporar sistemáticamente la igualdad en su gestión, lo que supuso un importante elemento de innovación que contribuye a:

- Revisar, desde la perspectiva de género, todos los procesos, productos y servicios de la fundación.
- Incorporar nuevos valores y tener en cuenta el potencial de todas las personas independientemente de su sexo.
- Propiciar una mayor justicia social y favorecer modelos más igualitarios para las personas que trabajan y se forman en el centro.

Además de todo esto, Nazaret cuenta con un Patronato que está compuesto en su mayoría por mujeres (80% mujeres y 20 % de hombres).

CONTEXTUALIZACIÓN DEL SECTOR

Según el Ministerio de educación, formación profesional y deportes de España, las mujeres representan la mayoría del profesorado y de los cargos directivos en la enseñanza no universitaria.

El 66,5% de todo el profesorado es mujer. Este porcentaje aumenta al 71,9% en las enseñanzas no universitarias y cae hasta el 41,3% en la educación universitaria.

En los centros escolares, el 65% de los puestos de dirección los ocupan mujeres, 15 puntos porcentuales más que hace 10 años.

La mayor parte de los docentes en España son mujeres. Su presencia varía desde el 96,7% en educación infantil hasta el 41,3% en las universidades. Según el informe Igualdad en cifras MEFP, publicado con motivo del Día Internacional de la Mujer por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, en la última década la presencia femenina en puestos de dirección de centros no universitarios ha aumentado 15 puntos porcentuales hasta alcanzar el 65%.

La docencia es una profesión históricamente feminizada, especialmente en las primeras etapas de la enseñanza.

Si analizamos los datos de las enseñanzas no universitarias, en términos generales, el 65% de los puestos de dirección los ocupan mujeres, así como el 65,9% de las secretarías y el 64,8% de las jefaturas de estudio, aproximándose al peso que tienen las mujeres en estos centros. Estos porcentajes crecen, según lo expuesto anteriormente, en educación infantil (superiores al 93%) y descienden a sus mínimos en los centros de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y/o Bachillerato y/o Formación Profesional (38,4%, 47,4% y 51,4%, respectivamente).

La brecha de género en las disciplinas científico-tecnológicas se observa en el alumnado, tanto en las enseñanzas de FP, como en las carreras universitarias. Algunos ejemplos son el 8% de chicas que cursa Informática en FP de grado medio, el 4,9% matriculado en Electricidad y Electrónica en FP superior, el 12,2% matriculado en el grado de Informática o el 28,4% de los grados de Ingeniería, industria y construcción (estos dos últimos datos corresponden al curso 2017-2018).

Respecto a los resultados académicos, como norma general, las chicas tienen más éxito que los chicos a la hora de superar cursos de secundaria y bachillerato y también módulos de FP, y obtienen también los mayores porcentajes de egresados tanto en estudios de grado como de master. Si se considera el conjunto de la educación superior universitaria y no universitaria, el 51,9% de las mujeres de 25 a 29 años ha finalizado estudios superiores, 11 puntos porcentuales por encima de los varones de ese mismo grupo de edad (40,9%). Asimismo, las tasas de abandono escolar temprano son más bajas entre ellas (14% frente al 21,7% de los chicos en 2018).

Esta feminización de los estudios contrasta, sin embargo, con la masculinización del mercado laboral, donde las mujeres tienen peores tasas de empleabilidad en todos los niveles de formación entre los 25 y los 64 años, según datos de 2018. Las tasas de paro, cuando se restringen al grupo de mujeres entre 25 y 34 años, no solo no mejoran, sino que aumentan más de tres puntos porcentuales en total y hasta 10 para aquellas que no han alcanzado la primera etapa de la educación secundaria.

4- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Negociadora para la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades en la empresa NAZARET.

La comisión negociadora formada por las siguientes personas:

○ Por parte de la representación de la empresa:

- Oihana Hernandez San Sebastián - DIRECTORA GENERAL
- Ainhoa Domínguez Landa - DIRECTORA INNOVACIÓN
- Jasone Aranburu Mazquiaran – JEFA ADMINISTRACIÓN

○ En representación de las personas trabajadoras:

- Silvia Osorio Letamendia - RLT
- Zigor Etxebeste Gomez - RLT
- Iñaki Ugartemendia Garicano RLT

5- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad es de aplicación al centro de trabajo de NAZARET y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa.

El Plan de Igualdad ha sido negociado a nivel de empresa, incluyen la representación de lo/as trabajadore/as y la representación de la empresa.

6- VIGENCIA DEL PLAN Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de **cuatro años** a contar desde su firma (desde abril 2024 a abril 2028). Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes constituirán una Comisión Negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente (RD 901/2020 de 13 de octubre).

Por otro lado, la Auditoría Retributiva tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad, es decir, cuatro años a contar desde su firma (desde abril 2024 a abril 2028).

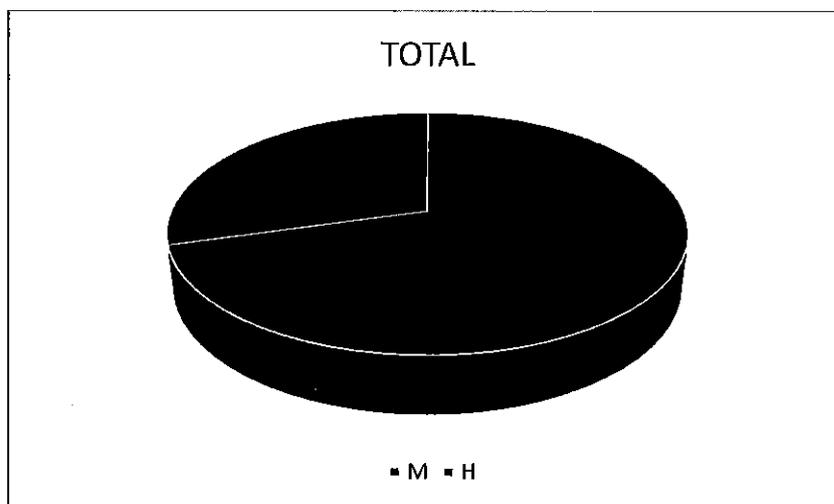
7- INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Tal y como se indica en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, NAZARET ha elaborado un diagnóstico del periodo 01-01-2022 al 31-12-2022, con los datos de las personas que han trabajado en 2022, con el fin de identificar y estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

7.1 Número de personas por sexo que conforman la plantilla en el periodo de referencia y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa

Durante el periodo de referencia, NAZARET lo han formado 137 personas trabajadoras. El porcentaje de mujeres supera el 60%, por lo tanto, se considera una empresa feminizada.



7.2. Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, el tipo de relación laboral, la antigüedad, las responsabilidades familiares y el tipo de contratación y la jornada

En el caso de los hombres, el mayor porcentaje se encuentra en la franja de edad de entre 40 y 60, concretamente el 60% de los hombres totales. También hay un 24,4% del total de hombres que se encuentra en la franja de edad de más de 60 años, con lo que se puede concluir que es una plantilla madura.

Asimismo, en el caso de las mujeres, el mayor porcentaje se encuentra también en la franja de edad de 40 y 60 años, concretamente el 71% del total. Otro 25% del total de mujeres se encuentra en la franja de edad de entre 30-40 años. Se podría sacar la misma conclusión en el caso de las mujeres, dado que un 70% de estas está por encima de los 40 años.

En cuanto a la antigüedad, se observa que, en términos totales, el 27% de la plantilla no tiene ningún trienio. El 38% tiene entre 1 y 5 trienios, el 30% tiene entre 5 y 10 trienios, y el 4% tiene más de 10 trienios.

En el caso de los hombres, se observa que, el 26% de los hombres no tiene ningún trienio. El 31% tiene entre 1 y 5 trienios, el 42% tiene entre 5 y 10 trienios, y no hay hombres que tengan más de 10 trienios.

En el caso de las mujeres, se observa que, el 27,7% no tiene ningún trienio. El 40,7% tiene entre 1 y 5 trienios, el 26% tiene entre 6 y 10 trienios, y el 5,5% de las mujeres tiene más de 10 trienios.

El 100% de las personas con más de 10 trienios son mujeres, lo que reafirma la histórica feminización de la plantilla. Sin embargo, vemos una evolución, en las otras franjas, aunque hay mayoría de mujeres. El dato no es tan extremo.

Por otra parte, en cuanto al tipo de contratación y jornada, se detecta que el personal de NAZARET dispone del siguiente tipo de contrato y jornada:

En cuanto a la **tipología de contrato**, el 80% del total de las personas dispone de un contrato indefinido, el 78% pertenece a las mujeres y 22% pertenece a los hombres. Además, existe un 10 % de la plantilla que tiene un contrato fijo discontinuo (11% de las mujeres de la plantilla y el 10% de los hombres). En el caso de los hombres, el 5% del total de los hombres, dispone de un contrato temporal. En el caso de las mujeres, es el 11% del total de mujeres que disponen de contrato temporal.

Por otro lado, en el **análisis de tipo de jornada y contrato**, se ha detectado que el 61% de las personas dispone de un contrato a jornada completa; el 61% del total de las mujeres y el 60% del total de los hombres. El 39% del total de mujeres y el 40% del total de hombres disponen de un contrato a jornada reducida tanto por motivos de cuidado de hijo/as como de familiares

mayores y otros casos. Por lo tanto, el 39% del total de la plantilla dispone de un contrato a jornada reducida.

Este diagnóstico ha permitido obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

o Selección y contratación

Los procesos de selección y contratación se realizan de la siguiente forma:

- Se diferencian entre los procesos para formación reglada y formación para el empleo. En el primer caso, se activa un proceso más extenso que consiste en publicar la oferta de empleo tanto en redes como en foros y plataformas de empleo, en los cuáles se realizan entrevistas por parte del equipo directivo y ellos/as seleccionan al perfil más idóneo. En el caso de la formación para el empleo, por lo general reciben autocandidaturas que son entrevistadas cuando hay necesidad de contratación.

En definitiva, la Dirección se encarga de los procesos de selección a través de diferentes plataformas de empleo.

El personal directivo tiene formación en igualdad y no tiene sesgos ni discrimina a la hora de seleccionar a la persona idónea para el puesto.

Se encarga de realizar una primera fase de búsqueda de perfiles que cumplan los criterios definidos y también una segunda fase de entrevistas personales para detectar los dos-tres mejores perfiles. Están abiertos a recibir CV y buscar candidatos/as de cualquiera de los sexos.

personas que ya pertenecían a la organización y que a su vez consiguen un crecimiento profesional antes de asumir.

Las promociones internas han sido 66,6% de mujeres y 33,4% de hombres. La metodología aplicada para estos casos es en base a su valía e implicación y habría igualdad de condiciones en ambos casos.

c) Formación

Durante el 2022 se han realizado las siguientes formaciones desagregadas por sexo:

FORMACIÓN	M	H	TOTAL
EUSKERA	7	0	7
TBL	4	3	7
LANKOR	2		2
INGLES	5	3	8
POWER BI	5	7	12
DRIVE	7	0	7
VARIOS	5	2	7
TOTAL	35	15	50

Todas las formaciones han sido realizadas tanto por hombres y mujeres, dependiendo de su necesidad.

NAZARET dispone de un plan formativo anual. Primeramente, se realiza un diagnóstico de las necesidades formativas, para después hacer una evaluación del desarrollo del Plan de Formación del año anterior y finalmente, identificar nuevas necesidades formativas, priorizarlas y, elaborar el plan de formación del próximo año.

Además, el horario de las formaciones se procura realizar en horario laboral favoreciendo así la conciliación familiar.

Durante los últimos años, además, se está formando a la plantilla en lenguaje inclusivo para que la impartición de formación se realice en lenguaje neutro.

En esta organización están concienciados con la igualdad y se imparte formación en materia de igualdad y con perspectiva de género.

En el Plan de igualdad de 2018-2022 (prorrogado hasta 2023) se constató que en 2014 ninguna persona de la plantilla había recibido formación en igualdad, mientras que en 2018 habían sido 8 mujeres y 4 hombres de diversos niveles de puestos los que la habían

recibido. En estos últimos años la plantilla ha realizado una formación de "Pautas para un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes en Nazaret".

Además, consecuentemente con este plan y los valores de Nazaret, el centro ofrece la formación de 30 horas "LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS: HERRAMIENTAS PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO".

Las condiciones de trabajo, respecto a la cualificación profesional, recursos humanos y materiales de los centros de formación, se establecen en el Real Decreto 1017/2009, de 1 de octubre, de desarrollo legislativo de los derechos y deberes...

La jornada de trabajo en NAZARET depende de los puestos. En el caso del profesorado de formación reglada, el horario es de 8 a 14h o 15h más la tarde del lunes o miércoles; en el caso de formación para el empleo es de mañanas, tardes o sábados por la mañana en función de los cursos; los puestos administrativos tienen un horario más flexible, siendo horario partido de 9 a 13h y de 16 a 18h; los puestos directivos hacen una jornada partida y por último conserjes 16 a 21:45h.

La auditoría salarial se anexa en el informe llamado "Informe Auditoría Retributiva".

El artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores establece los derechos de la vida personal, familiar y laboral...

Para trabajar en este aspecto, la dirección de NAZARET quiere consultar a su plantilla la situación y satisfacción en cuanto a este tema. En él, se va a analizar las condiciones de conciliación familiar ofrecidas por la empresa, teniendo en cuenta las exigidas por convenio, más las que aplica fuera del mismo. Dadas las circunstancias de su actividad laboral, hay ciertas condiciones de conciliación para el profesorado que no son viables como puede ser: la flexibilidad horaria, el teletrabajo, etc.

Es por esto, por lo que se procura adaptar de inicio el horario de clases a las circunstancias individuales.

Por otra parte, las personas administrativas sí que tienen flexibilidad de entrada y salida, así como posibilidad de teletrabajo.

Vertical text on the left margin containing several handwritten signatures and initials.

○ Infrarrepresentación masculina

En cuanto a la participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos y grupos profesionales, se ha detectado que los puestos de dirección están compuestos en su mayoría por mujeres (75% de mujeres y un 25% de hombres). Es decir, existe infrarrepresentación masculina.

Además, la gerencia de NAZARET es una mujer.

Por otra parte, no existen mandos intermedios en el organigrama de la empresa.

○ Retribuciones

Tal y como se ha analizado en la auditoría retributiva, en cuanto al sistema de remuneración y cuantía salarial, la empresa proporciona un salario base y los siguientes complementos:

- Antigüedad
- Transporte
- Festivos
- Geroa
- Prestación por accidente
- IT cargo empresa
- Complemento IT
- A cuenta convenio
- Nocturnidad

Las agrupaciones se han realizado, según la clasificación profesional de NAZARET de acuerdo al Convenio de aplicación y el pacto de empresa siguiendo las directrices del RD902/2020 con perspectiva de género.

En conclusión, una vez analizado el salario base y complementos, diferenciando salariales y extrasalariales, su naturaleza y origen, agrupaciones, categorías y departamento, desagregados por sexo se detecta que NAZARET cumple con el principio de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, no existiendo diferencias iguales o superiores al 25% en la retribución de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa y las diferencias inferiores a este porcentaje están justificadas por factores objetivos.

Prevenición del acoso sexual y acoso por razón de sexo

En NAZARET existen mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

En la empresa no se tiene conocimiento de que se hayan dado situaciones de acoso por lo que no ha habido necesidad de tener que actuar en el marco del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Subcontratación

En NAZARET las subcontrataciones se realizan por medio de contactos o personas conocidas. Los servicios subcontratados son los siguientes:

- Limpieza: 100% mujeres (a pesar de que en años previos ha habido también ha habido hombres).
- Jardinería: 100% hombres (está subcontratado a una empresa cuyo fin es la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad).

La empresa quiere, viendo los indicadores de la subcontratación, reforzar su compromiso con la igualdad, transmitiendo a clientela y proveeduría su compromiso con la igualdad.

Análisis de productos y servicios desde la perspectiva de género

En cuanto al análisis de productos y servicios con perspectiva de género, se detecta que la información ofrecida por la empresa es neutra y no discriminatoria.

Analizando la página web de la empresa, se detecta vocabulario neutro

2
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]

8- RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Para la realización de la Auditoría Retributiva, se ha analizado el Salario Base y Complementos, diferenciando Salariales y Extrasalariales, su Naturaleza y Origen, cruzados por Categorías Profesionales, Puesto, Tipo de Jornada, Tipo de Contrato y Duración, desagregados por Sexo de acuerdo al Convenio de aplicación y al pacto de empresa.

Para la recopilación de esta información se han utilizado las siguientes herramientas:

- a. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL. Para recopilar la información relativa a esta materia se utiliza el Modelo de cuestionarios sobre políticas de gestión de personal del Instituto de la Mujer.
- b. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORIAS RETRIBUTIVAS. Se recopila información, desagregada por sexo, sobre la Política Retributiva de la empresa, los criterios de atribución de complementos, incentivos o cualesquiera otros beneficios y percepciones, de naturaleza salarial o extrasalarial y el sistema de clasificación profesional. Para ello se utiliza la herramienta de análisis cuantitativo de la plantilla por sexo y los resultados de la Auditoría Retributiva, realizada de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.
- c. CONDICIONES DE TRABAJO, EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA, PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA, PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. Se recopila información a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos a través de cuestionarios y reuniones con el grupo de trabajo interno y colaboradores.

Las acciones relativas a la Auditoría Retributiva se pueden ver más adelante en la tabla llamada "Condiciones de Trabajo, Retribución y Auditoría Retributiva".

Las agrupaciones se han realizado, según los grupos profesionales de NAZARET de acuerdo al Convenio de aplicación (convenio colectivo de centros de enseñanza de iniciativa social) siguiendo las directrices del RD902/2020 con perspectiva de género.

En total se han definido **11 grupos**:

GRUPO 1- TITULADO/A MEDIO NO DOCENTE			
Nº PERSONAS	CATEGORÍA PROFESIONAL	Nº PERSONAS POR GÉNERO (Nº PERSONAS)	
		Hombres	Mujeres
TITULADO/A MEDIO NO DOCENTE	TITULADO/A MEDIO NO DOCENTE	100%	0

Análisis: No hay presencia de mujeres en este grupo, por lo tanto, no hay diferencia salarial entre mujeres y hombres.

GRUPO 2- PROF.BACHILLER Y CICLOS			
Nº PERSONAS	CATEGORÍA PROFESIONAL	Nº PERSONAS POR GÉNERO (Nº PERSONAS)	
		Hombres	Mujeres
PROF.BACHILLER Y CICLOS	PROF.BACHILLER Y CICLOS	30%	70%

Análisis: en este caso, al haber mujeres y hombres en esta categoría profesional, se analiza la diferencia salarial, siendo ésta del -3,06% superior en el caso de las mujeres y surge por la siguiente razón: Algunas personas trabajadoras además de impartir en bachiller y ciclos formativos, imparten cursos a los cuales se hace referencia en el grupo 11.

GRUPO 4- AUXILIAR ADMINISTRATIVO			
Nº PERSONAS	CATEGORÍA PROFESIONAL	Nº PERSONAS POR GÉNERO (Nº PERSONAS)	
		Hombres	Mujeres
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	0	100%

Análisis: No hay presencia de hombres en este grupo, por lo tanto, no hay diferencia salarial entre mujeres y hombres.

for banca
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

fuor dmba
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]

GRUPO 5- OFICIAL ADMINISTRATIVO ENSEÑANZAS ESPECIALES

PUESTO DE TRABAJO	DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	Nº PERSONAS POR PUESTO DE TRABAJO	
		Hombres	Mujeres
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A ENSEÑANZA PROFESIONAL	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A ENSEÑANZA ESPECIAL	0	100%

Análisis: No hay presencia de hombres en este grupo, por lo tanto, no hay diferencia salarial entre mujeres y hombres.

GRUPO 7- OFICIAL ADMINISTRATIVO

PUESTO DE TRABAJO	DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	Nº PERSONAS POR PUESTO DE TRABAJO	
		Hombres	Mujeres
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	0	100%

Análisis: No hay presencia de hombres en este grupo, por lo tanto, no hay diferencia salarial entre mujeres y hombres.

GRUPO 8- MANTENIMIENTO

PUESTO DE TRABAJO	DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	Nº PERSONAS POR PUESTO DE TRABAJO	
		Hombres	Mujeres
OPERARIO/A MANTENIMIENTO	MANTENIMIENTO	100%	0

Análisis: No hay presencia de mujeres en este grupo, por lo tanto, no hay diferencia salarial entre mujeres y hombres.

GRUPO 9- CONSERJE

PUESTO DE TRABAJO	DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	Nº PERSONAS POR PUESTO DE TRABAJO	
		Hombres	Mujeres
CONSERJE	CONSERJE	100%	0

Análisis: No hay presencia de mujeres en este grupo, por lo tanto, no hay diferencia salarial entre mujeres y hombres.

GRUPO 10- OFICIAL 2ª INFORMÁTICO/A

PUESTO DE TRABAJO	DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	Nº PERSONAS POR PUESTO DE TRABAJO	
		Hombres	Mujeres
OFICIAL 2ª INFORMÁTICO/A	OFICIAL	100%	0

Análisis: No hay presencia de mujeres en este grupo, por lo tanto, no hay diferencia salarial entre mujeres y hombres.

GRUPO 11- PROF. POR HORAS			
PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIONAL	Nº PERSONAS POR PUESTO DE TRABAJO	
		Hombre	Mujer
PROFESORES/AS POR HORAS	PROF. POR HORAS	32%	68%

Análisis: en este caso, al haber mujeres y hombres en esta categoría profesional, se analiza la diferencia salarial, siendo ésta del 16% superior en el caso de los hombres y surge por la siguiente razón: La realización de estos cursos, está condicionada a la publicación de la oferta de cursos planificados por Organizaciones o Administraciones públicas, como pueden ser SEPE, HOBETUZ.... Es por esto que se da la casuística que los hombres han realizado más horas que las mujeres en esta categoría.

GRUPO 12- CUIDADORES/AS			
PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIONAL	Nº PERSONAS POR PUESTO DE TRABAJO	
		Hombre	Mujer
CUIDADORES/AS	CUIDADORES/AS	0	100%

Análisis: No hay presencia de hombres en este grupo, por lo tanto, no hay diferencia salarial entre mujeres y hombres.

GRUPO 13- PROF.ENSEÑANZAS ESPECIALIZADAS			
PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIONAL	Nº PERSONAS POR PUESTO DE TRABAJO	
		Hombre	Mujer
PROF.ENSEÑANZAS ESPECIALIZADAS	PROF.ENSEÑANZAS ESPECIALIZADAS	100%	0

Análisis: No hay presencia de hombres en este grupo, por lo tanto, no hay diferencia salarial entre mujeres y hombres.

En conclusión, una vez realizada la Auditoría Retributiva, NAZARET señala que **cumple con el principio de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, no existiendo diferencias iguales o superiores al 25% en la retribución promedio en importes efectivos de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa y las diferencias inferiores a este porcentaje están justificadas por factores objetivos.**

La presente auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad, es decir, **cuatro años a contar desde su firma (desde 2024 a 2028).**

Sotelo Quiroga
 para
 para
 para

9- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

9.1. Objetivos generales

1. Favorecer una cultura corporativa igualitaria que impregne todos los ámbitos de la empresa.
2. Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.
3. Favorecer la sensibilización y formación en una "cultura de igualdad de oportunidades".
4. Prevenir situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
5. Garantizar un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas.
6. Garantizar el principio de igualdad retributiva.

9.2. Objetivos específicos

○ Selección, contratación e infrarrepresentación masculina

- **Objetivo:** Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades y mejorar el porcentaje de mujeres y hombres en los puestos donde están menos representados.
 - Analizar la metodología interna de selección, con el fin de diagnosticar el porqué de la infrarrepresentación masculina.
 - Registrar el proceso de selección: el número de contrataciones realizadas y el número de candidaturas recibidas (nº de hombres y mujeres).
 - Ampliar las fuentes y vías de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir (Consultorías, otros centros de Formación Profesional, Universidades, etc.).

Objetivo de la formación

- **Objetivo:** Potenciar la igualdad de oportunidades en los procesos de formación y garantizar que la formación en la empresa sea accesible y facilite el desarrollo profesional del personal trabajador.
 - Continuar con el plan de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades a toda la plantilla.
 - Implantar las acciones de sensibilización definidas en el plan de formación.
 - Realizar acciones de sensibilización en igualdad de oportunidades (8 de marzo, 25 de noviembre).
 - Realizar la solicitud de entidad colaboradora de Emakunde.

Objetivo de los trabajos de clasificación profesional y retribución por igual valor

- **Objetivo:** Fomentar la igualdad en la clasificación profesional y asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
 - Realizar revisiones salariales anuales por sexo, con el fin de identificar posibles diferencias o desigualdades y hacer posible la aplicación de medidas correctoras en caso de detectarse desequilibrios
 - Realizar la auditoría retributiva según RD 902/2020.

Objetivo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- **Objetivo:** Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
 - Recoger sugerencias sobre conciliación a través de los medios como correo electrónico, buzón físico instalado en los distintos centros de trabajo o cualquier otro medio accesible a la plantilla.
 - Realizar un plan de conciliación con la finalidad de analizar las pautas y medidas de conciliación que se realizan y estudiar la posibilidad de aplicar nuevas.

Objetivo de comunicación

- **Objetivo:** Promover y favorecer una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
 - Realizar una campaña de comunicación interna difundiendo y publicitando el Plan de Igualdad.

- Comunicar el compromiso con la igualdad de oportunidades tanto a la clientela como a la proveeduría.

José Andrés

[Signature]

[Signature]

Silvia Davis

ing

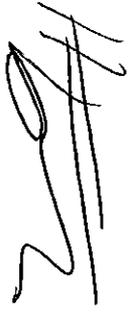
[Signature]

10- MEDIDAS DE IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN: PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN MASCULINA

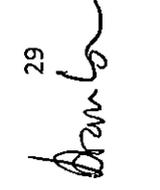
OBJETIVO: Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades y mejorar el porcentaje de mujeres y hombres en los puestos donde están menos representados.

Analizar la metodología interna de selección, con el fin de diagnosticar el por qué de la infrarrepresentación masculina.	Proceso analizado (sí/no)	Dirección-RRHH	Toda la Plantilla	Recursos internos	2024
Registrar el proceso de selección: el número de contrataciones realizadas y el número de candidaturas recibidas (nº de hombres y mujeres).	Nº de contrataciones realizadas % de candidaturas recibidas por sexo	RRHH	Toda la Plantilla	Recursos internos	2024-2028
Ampliar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir (Centros de Formación Profesional, Universidades, etc.)	Nº de fuentes de reclutamiento utilizadas	Dirección-RRHH	Toda la Plantilla	Recursos internos	2024-2028







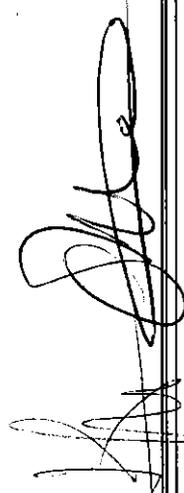
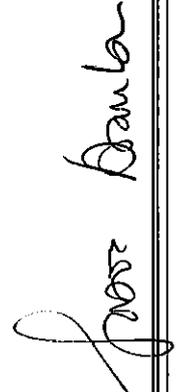


ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN

OBJETIVO: Potenciar la igualdad de oportunidades en los procesos de formación y garantizar que la formación en la empresa sea accesible y facilite el desarrollo profesional del personal trabajador.

Continuar con el plan de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades a toda la plantilla.	Plan de formación definido (sí/no)	Dirección-RRHH y Comisión de seguimiento	Toda la plantilla	Recursos externos	2024-2028
Implantar las acciones de sensibilización definidas en el plan de formación.	1. Nº formaciones realizadas 2. N.º y % de hombres y mujeres que realizan el curso.	RRHH y Comisión de seguimiento	Toda la plantilla	Recursos externos	2024-2028
Realizar acciones de sensibilización en igualdad de oportunidades (8 de marzo, 25 de noviembre).	Acciones de sensibilización (sí/no)	RRHH y Comisión de seguimiento	Toda la plantilla	Recursos internos	2024-2028
Realizar la solicitud de entidad colaboradora de Emakunde	Solicitud (sí/no)	RRHH y Comisión de seguimiento	Toda la plantilla	Recursos internos	2024



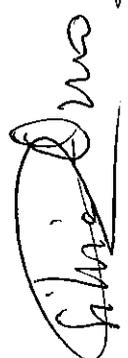



[Fecha]

ÁREA DE ACTUACIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

OBJETIVO: Fomentar la igualdad en la clasificación profesional y asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Realización de revisiones salariales anuales por sexo, con el fin de identificar posibles diferencias o desigualdades y hacer posible la aplicación de medidas correctoras en caso de detectarse disequilibrios	N.º de revisiones salariales	RRHH y Comisión de seguimiento	Toda la plantilla	Recursos internos	2024-2028
Realizar la auditoría retributiva según RD 902/2020	N.º de auditoría salariales	RRHH y Comisión de seguimiento	Toda la plantilla	Recursos internos	2028



INFORME PLAN DE IGUALDAD

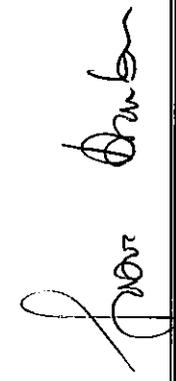


ÁREA DE ACTUACIÓN: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

<p>Recoger sugerencias sobre conciliación a través de los medios como correo electrónico, buzón físico instalado en los distintos centros de trabajo o cualquier otro medio accesible a la plantilla.</p>	<p>Sugerencias recogidas (sí/no)</p>	<p>RRHH y Comisión de seguimiento</p>	<p>Toda la plantilla</p>	<p>Recursos internos</p>	<p>2024-2025</p>
<p>Realizar un plan de conciliación con la finalidad de analizar las pautas y medidas de conciliación que se realizan y estudiar la posibilidad de aplicar nuevas.</p>	<p>Plan de conciliación realizado (sí/no)</p>	<p>Comisión de conciliación</p>	<p>Toda la plantilla</p>	<p>Recursos internos</p>	<p>2024 -2025</p>



[Fecha]

ÁREA DE ACTUACIÓN: COMUNICACIÓN

OBJETIVO: Promover y favorecer una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

Realizar una campaña de comunicación interna difundiendo y publicitando el Plan de Igualdad	Campaña realizada (sí/no)	RRHH y Comisión de seguimiento	Toda la plantilla	Recursos internos	2024
Comunicar el compromiso con la igualdad de oportunidades tanto a la clientela como a la proveeduría.	Campaña realizada (sí/no)	Dirección	Clientela y proveeduría	Recursos internos	2024-2028

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Fecha]

11- COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

En este caso, la Comisión de Seguimiento de NAZARET es la siguiente:

○ Por parte de la representación de la empresa:

- Oihana Hernandez San Sebastián - DIRECTORA GENERAL
- Ainhoa Domínguez Landa - DIRECTORA INNOVACIÓN
- Jasone Aranburu Mazquiaran – JEFA ADMINISTRACIÓN

○ y por otra, la representación de las personas trabajadoras:

- Silvia Osorio Letamendia - RLT
- Zigor Etxebeste Gomez – RLT
- Iñaki Ugartemendia Garicano - RLT

Funciones:

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

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento:

- Reunirse, como mínimo, semestralmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as socios/as y empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

12- SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación se realizarán de la siguiente manera:

Seguimiento:

- Se realizarán reuniones de seguimiento semestralmente. La información recogida se plasmará en **informes anuales**. Los informes harán referencia a la situación actual y la evolución que han experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, a medida que se van implementando.
- Los informes elaborados serán trasladados a dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación:

- La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del primer trimestre del año de vigencia del plan.
- Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: actas de reuniones, informes anuales y cualquier otra documentación que la Comisión de Seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en particular:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones
- Material preciso para ello.
- Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.
- Las horas de reunión serán remuneradas y no computables dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.
- La persona y/o consultora experta en materia de igualdad que será designada por parte de NAZARET, será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la comisión.

13- CALENDARIO DE ACTUACIONES

La Comisión de Seguimiento realizará reuniones de seguimiento de forma semestral y anualmente elaborará un informe de seguimiento de cada una de las acciones identificadas.

Se realizará una **Evaluación Intermedia** que tendrá lugar a finales de **2026**.

La **Evaluación Final** tendrá lugar en **abril del 2028**, recabando para ello información por parte de la dirección y la plantilla que permitan analizar el grado de cumplimiento, dificultades observadas y consecución de objetivos del Plan.

Se podrán realizar reuniones extraordinarias por la falta de funcionamiento del protocolo de acoso sexual por razón de sexo, por razón de despido, por discriminación de género, despido por maternidad o despido por paternidad.

14- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIONES

Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

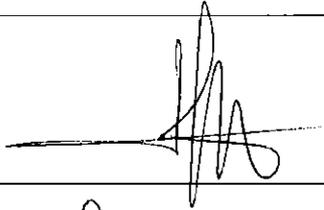
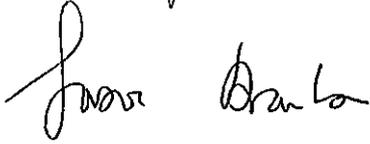
La revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad. Toda modificación será acordada en el seno de la Comisión Negociadora y por acuerdo de la empresa y la representación legal de la plantilla. Se abrirá un periodo de consultas para explicar las modificaciones y el motivo de las mismas.

En caso de posibles discrepancias las partes acuerdan su adhesión a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos en el convenio de aplicación vigente.

Se aprueba el presente informe de plan de igualdad,

En Donostia, a 10 de abril de 2024

o Por parte de la representación de la empresa:

Nombre y cargo	Firma
Oihana Hernandez San Sebastián DIRECTORA GENERAL	
Ainhoa Domínguez Landa DIRECTORA INNOVACIÓN	
Jasone Aranburu Mazquiaran JEFA ADMINISTRACIÓN	

o En representación de las personas trabajadoras:

Nombre y cargo	Firma
Silvia Osorio Letamendia RLT	
Zigor Etxebeste Gomez RLT	
Iñaki UGARTEMENDIA GARICANO RLT	

