

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos



**“ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE EN LOS PLANES
DE IGUALDAD DEL SECTOR DE LA EDUCACIÓN DE LA PROVINCIA DE
ALICANTE”**

Trabajo de Fin de Grado

Alumna: Rosalía Ballesta Lázaro

Tutora: Nuria Reche Tello

Curso académico 2022-23

ÍNDICE

RESUMEN	3
ABSTRACT	4
ABREVIATURAS	6
INTRODUCCIÓN	7
BLOQUE I.- LA PROMOCIÓN DE LA CORRESPONSABILIDAD EN LOS PLANES DE IGUALDAD. MARCO NORMATIVO MULTINIVEL	7
A) El desarrollo de la conciliación en el ámbito europeo	8
1. Las directivas de maternidad y de conciliación de progenitores y cuidadores.....	11
B) El desarrollo de la conciliación en el ámbito estatal	15
1. La introducción de la corresponsabilidad en la LOI 3/2007	17
2. El impulso decidido a la corresponsabilidad en el RD-Ley 6/2019	21
3. Los Planes de Igualdad como medida para promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres	23
a) Los Planes de Igualdad en la LOI 3/2007: las empresas como agentes al servicio de la igualdad efectiva	24
b) Los Planes de Igualdad en el RDL 6/2019: las empresas como garantes de la igualdad efectiva	26
BLOQUE II.- ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE EN LOS PLANES DE IGUALDAD DEL SECTOR DE LA EDUCACIÓN EN LA PROVINCIA DE ALICANTE	30
A) El sector educativo en la provincia de Alicante: datos cuantitativos.....	30
B) La obligatoriedad de realizar Planes de Igualdad en el sector educativo.....	33
C) Análisis de las medidas de conciliación y de corresponsabilidad en los Planes de igualdad de los centros educativos analizados	42
1. En materia de permisos retribuidos	44
2. En materia de adaptación horaria.....	56
3. En materia de excedencias y reducciones de jornada	61
CONCLUSIONES	66
BIBLIOGRAFÍA	71
NORMATIVA CONSULTADA	77
WEBGRAFÍA	72
ANEXOS	73

RESUMEN

Los objetivos de este Trabajo de Fin de Grado fueron, por un lado, identificar la situación y los principales retos a los que se enfrentan los centros educativos de la provincia de Alicante, tanto públicos, privados como concertados¹, en la actualidad con respecto a la perspectiva de la conciliación familiar, personal y laboral dentro del marco legislativo actual, y en concreto, desde el ámbito de la corresponsabilidad. Por otro lado, definir un conjunto de recomendaciones que permitan la elaboración e implantación del Plan de Igualdad y el abordaje eficaz de dichos retos contribuyendo, de esta manera, a un proceso de mejora continua e igualitaria a nivel organizativo. La metodología utilizada en este apartado del estudio, se basó por una parte, en el análisis de la situación actual de los centros educativos en la provincia de Alicante en cuanto a lo que a conciliación y corresponsabilidad se refiere, con el fin de acotar el campo de actuación y, por otro, en estudiar los Planes de Igualdad publicados e implantados por los centros, con el fin de analizar las adecuaciones y particularidades de los mismos en cuanto a conciliación y corresponsabilidad y su aplicación, atendiendo a parámetros diferenciadores como la titularidad² de cada centro, el carácter propio³ o la Misión, Visión y Valores. El estudio se desarrolló en tres fases: En una primera fase, y como punto de partida al estudio, se investigó acerca del marco teórico y normativo de referencia en cuanto a lo referente a los Planes de Igualdad y su aplicación en la empresa actual, desde el punto de vista de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. En una segunda fase, y con el fin de acotar los objetivos del estudio, se analizaron los Planes de Igualdad implantados por diversos centros educativos de la provincia de Alicante desde el punto de vista de la conciliación corresponsable. Este análisis de las políticas de conciliación y corresponsabilidad, se diseñó y desarrolló sobre tres variables que, a priori, pueden tener relevancia en las políticas de igualdad: desde el punto de vista del sector de actividad, siendo en este caso centros educativos, desde el punto de vista espacial, siendo en este caso la provincia de Alicante, y desde el punto de vista de la titularidad de los centros. Los resultados obtenidos permitieron dar un punto de vista real de la situación actual en cuanto a la adaptación a la normativa vigente en materia de igualdad y a la repercusión del concepto de conciliación responsable en los centros educativos de la provincia de Alicante.

¹ Sostenidos con fondos públicos

² Centros Públicos, Privados y Concertados (sostenidos con fondos públicos)

³ Documento que recoge el ideario de cada centro educativo y que define su identidad y establece su modelo antropológico, axiológico, ético y religioso.

Como colofón al estudio, se llevaron a cabo una serie de recomendaciones a tener en cuenta en cuanto a la perspectiva de la conciliación corresponsable en los centros educativos de la provincia de Alicante para su descripción y aplicación efectiva dentro de los Planes de Igualdad.

Palabras clave: Conciliación, corresponsabilidad, Planes de Igualdad, acciones positivas, dimensión de género

ABSTRACT

The objectives of this Final Degree Project were, on the one hand, to identify the situation and the main challenges faced by educational centers in the province of Alicante, both public, private and concerted, currently with respect to the perspective of family, personal and work-life balance within the current legislative framework, and specifically, from the field of co-responsibility. On the other hand, define a set of recommendations that allow the preparation and implementation of the Equality Plan and the effective approach of said challenges, thus contributing to a process of continuous and equal improvement at the organizational level. The methodology used in this section of the study was based, on the one hand, on the analysis of the current situation of educational centers in the province of Alicante in terms of conciliation and co-responsibility, in order to limit the field of action and, on the other, on studying the Equality Plans published and implemented by the centers, in order to analyze their adaptations and particularities in terms of conciliation and co-responsibility and their application, taking into account differentiating parameters such as ownership. of each center, the character itself or the Mission, Vision and Values. The study was carried out in three phases: In the first phase, and as a starting point for the study, the theoretical and normative framework of reference regarding Equality Plans and their application in the current company was investigated, from the point of view of the reconciliation of family, personal and work life. In a second phase, and in order to limit the objectives of the study, the Equality Plans implemented by various educational centers in the province of Alicante were analyzed from the point of view of co-responsible conciliation. This analysis of conciliation and co-responsibility policies was designed and developed on three variables that, a priori, may have relevance in equality policies: from the point of view of the activity sector, being in this case educational centers, from the spatial point of view, being in this case the province of Alicante, and from the point of view of the

ownership of the centers. The results obtained allowed us to give a real point of view of the current situation in terms of adaptation to current regulations on equality and the impact of the concept of responsible conciliation in educational centers in the province of Alicante. As a culmination of the study, a series of recommendations were carried out to be taken into account regarding the perspective of co-responsible conciliation in the educational centers of the province of Alicante for its description and effective application within the Equality Plans.

Keywords: Reconciliation, co-responsibility, Equality Plans, positive actions, gender dimension



ABREVIATURAS

Abreviatura	Significado
AENC	Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva
ART	Artículo
BOE	Boletín Oficial del Estado
CEICE	Consellería de Educación, Cultura y Deporte
CI	Comisión de Igualdad
COVID	Corona Virus
DOGV	Diario Oficial Generalitat Valenciana
ET	Estatuto de los Trabajadores
GVA	Generalitat Valenciana
LOI	Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
LOMCE	Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa
PAS	Personal de Administración y Servicios
PI	Plan de Igualdad
RD	Real Decreto
REGCON	Registro y depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad
TUE	Tratado de la Unión Europea
UE	Unión Europea
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

INTRODUCCIÓN

Desde el momento en el que la mujer accedió al mundo laboral, se vio sometida a numerosos obstáculos y desigualdades, siendo largo el camino recorrido en la lucha por hacer valer sus derechos e intentar conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y, por tanto, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. La realización de trabajos mayoritariamente poco cualificados, la existencia del denominado “techo de cristal”⁴ y los salarios inferiores en comparación a los de los hombres, acrecientan la idea de tratarse de una fuerza de trabajo secundaria y que, en la mayoría de ocasiones, como consecuencia de todo esto, se ven obligadas a abandonar su trabajo, a reducir su jornada laboral o a terminar, en ocasiones, en situación de desempleo. Al mismo tiempo, conforme se superaba la idea de que las mujeres se dedicaban únicamente al ámbito familiar, surgió la necesidad de crear normas y conceptos que permitieran a las personas trabajadoras un tiempo para dedicar a las personas dependientes que tuviesen a su cargo, surgiendo, de esta forma, el concepto de conciliación de la vida laboral y familiar, el cual se define: «como la necesidad que tienen los trabajadores, tanto hombres como mujeres, de poder compatibilizar su vida laboral y su vida familiar, para poder desarrollarse plenamente en ambos sentidos, y que tiene por finalidad alcanzar la igualdad efectiva de derechos y deberes entre hombres y mujeres, contribuyendo a crear una sociedad más justa, que da las mismas oportunidades para ambos sexos» (Rodríguez Álvarez, 2018). La inclusión de este principio de igualdad en el ordenamiento jurídico internacional, vino marcado por la Conferencia de Beijing (1995), en la cual, se reconoce la necesidad de incorporar políticas que integren la perspectiva de género. desde un nuevo mecanismo de actuación denominado gender mainstreaming⁵.

BLOQUE I.- LA PROMOCIÓN DE LA CORRESPONSABILIDAD EN LOS PLANES DE IGUALDAD. MARCO NORMATIVO MULTINIVEL

La participación visible de la mujer en el mercado de trabajo es un hecho que se remonta al último tercio del siglo XX, siendo no obstante, en la actualidad, «esta presencia de las

⁴ Barrera invisible, que dificulta que las mujeres, a pesar de tener la misma cualificación y méritos que sus compañeros, accedan a los altos puestos de poder de las organizaciones, la política y las empresas.

⁵ Incorporación de la sensibilidad de género como una herramienta para el diseño, la ejecución y la evaluación de todas las políticas públicas.

mujeres en el mercado laboral muy inferior a la de los hombres a pesar de que el incremento producido en las tasas de actividad y ocupación femenina en los países occidentales, haya sido considerado como uno de los cambios sociales más importantes de la historia reciente». (Pfau- Effinger, 2004).

A pesar de los cambios importantes acaecidos en este tiempo como el incremento de la tasa de actividad femenina en el mercado laboral, o el incremento de la tasa de escolaridad femenina en el sistema educativo incluido el universitario, «existe todavía una fuerte segregación por sexos, donde las mujeres siguen ocupando las categorías profesionales definidas con escasa calificación, baja remuneración y menor prestigio social, siendo también el trabajo temporal el que más incidencia tiene en este colectivo (...), donde las mujeres con mayor probabilidad de tener empleo son aquellas más jóvenes, con mayor nivel educativo y sin hijos, especialmente en trabajos de media jornada y del sector terciario.» (Santos Pita 2015).

A) El desarrollo de la conciliación en el ámbito europeo

La Unión Europea se fundamenta en un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad, por lo que promueve, a través de los Tratados y Directivas, la igualdad entre hombres y mujeres (artículo 2 y artículo 3, apartado 3), del Tratado de la Unión Europea. Estos objetivos también están recogidos en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁶ y en el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea⁷, el cual otorga a la Unión el cometido de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad en todas sus acciones teniendo como referencia la integración de la dimensión de género⁸. De la misma forma, el Tratado de Lisboa⁹ en la Declaración n.º19 anexa al Acta Final de la Conferencia Intergubernamental, la Unión y los Estados miembros se comprometieron a «combatir la violencia doméstica en todas sus formas (...), prevenir y castigar estos actos delictivos y (...) prestar apoyo y protección a las víctimas». La existencia de estas normas (leyes, políticas sociales, etc) en los

⁶ https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

⁸ Uso del análisis de sexo/género en todas las fases del ciclo de la investigación, que significa tener en cuenta tanto las características biológicas de mujeres y hombres (sexo) como las características sociales y culturales en evolución de mujeres y hombres (género).

⁹ Acuerdo internacional de 13 de diciembre de 2007 firmado por los Estados miembros de la Unión Europea donde se modifican los dos tratados que forman la base constitucional

países miembros de la Unión Europea, unido a la diversidad existente en materia de igualdad entre sexos, supone la toma de conciencia de toda la Unión Europea sobre la necesidad de ofrecer una respuesta conjunta basada en estrategias adecuadas para compatibilizar trabajo y vida personal.

Ya en el Tratado de Roma¹⁰, se recoge desde 1957, el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras, quedando actualmente este derecho contemplado en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, el cual indica que los Estados miembros deben garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

También, el Consejo de Europa a través de la Carta Social Europea¹¹ de 26 de Febrero de 1965, donde se establecen una serie de derechos y libertades fundamentales de los ciudadanos europeos, protege los derechos fundamentales de las mujeres, como el derecho al trabajo, a igual remuneración, y a una protección especial en caso de embarazo, maternidad y responsabilidades familiares¹². De esta forma, su artículo 33, acerca de la «vida familiar y vida profesional», toma como referencia, por un lado, la Directiva 92/85/CEE del Consejo relativa a la aplicación de medidas para «promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia», y, por otro, también toma como referencia la Directiva 96/34/CE relativa al «acuerdo marco sobre el permiso parental», basado asimismo en el artículo 8 «protección de la maternidad», de la Carta Social Europea, y en el artículo 27 sobre «el derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato». De esta forma, el artículo 33, en la redacción del apartado primero, «(..) garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social». De la misma forma, y con el fin facilitar la conciliación de la vida familiar y vida profesional, el apartado segundo de este artículo indica que «(..) toda persona tendrá derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño».

¹⁰ Los Tratados de Roma, firmados el 25 de marzo de 1957, son dos de los tratados que dieron origen a la Unión Europea

¹¹ [https://www.boe.es/eli/es/ai/1996/05/03/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/ai/1996/05/03/(2))

¹² Diario Oficial de la Unión Europea C 303/17 - 14.12.2007

Por otro lado, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de Mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros pasa a ser uno de los objetivos que deben integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus miembros. Del mismo modo, el Tratado de Niza (2001) reconoce la necesidad de emprender acciones positivas¹³ para fomentar la participación efectiva de las mujeres en el mercado laboral. Especialmente relevante es, la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea donde en su capítulo III, artículo 23, se incluyen los principios de no discriminación, igualdad de las mujeres y hombres.

De la misma forma, la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en materia de trabajo y ocupación (Directiva 2006/54), prohíbe las discriminaciones, directas e indirectas, entre hombres y mujeres en lo que se refiere a las condiciones de contratación, despido, formación y promoción profesional, así como la filiación de personas trabajadoras y empresarias.

Estas acciones de la Unión Europea en materia de conciliación tienen un doble origen: por un lado, la gran preocupación de los Estados miembros por las políticas de igualdad entre mujeres y hombres y, por otro, «romper con el sistema preexistente cimentado en la pervivencia de una sociedad patriarcal cuyos valores establecían la diferencia de roles en función del sexo, otorgando al hombre la función productiva y a la mujer la reproductora/cuidadora» (Ballester Pastor, 2011).

De esta forma, las recomendaciones europeas, que en un principio se impulsaron desde un compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se centran en la actualidad en promover el pleno empleo, prestando especial atención a la conciliación (Recomendación del Consejo Europeo de la asunción progresiva de iniciativas que posibilitaran la conciliación 92/241/CEE).

Si bien es cierto que el objetivo final es el de establecer un marco único europeo que garantice tanto una homogeneidad de políticas en cuanto a conciliación de la vida familiar, laboral y personal como la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres

¹³Estrategias temporales destinadas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social minusvalorado o discriminado alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y el trato en el trabajo, en la actualidad esa uniformidad en cuanto a su aplicación sigue sin darse de forma efectiva, existiendo diferencias importantes entre países, sobre todo entre los países del norte de Europa y los del Este donde, en general, entre los países del Este europeo se constata un retroceso en las políticas sociales que atañen a los cuidados de menores, con respecto al resto de países de la Unión Europea, existiendo, además, diferencias importantes entre los países del Sur y el resto.

1. Las directivas de maternidad y de conciliación de progenitores y cuidadores.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en su artículo 23, defiende, tanto que la igualdad entre mujeres y hombres debe estar garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución, como que este principio de igualdad no sea impedimento para el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

De esta forma, la Unión Europea, con el objetivo de modernizar el marco legislativo vigente y reforzar su dimensión social mejorando los derechos de los ciudadanos relacionados con la igualdad de acceso al mercado laboral, propone unas condiciones de trabajo basadas en la conciliación entre vida familiar y profesional, publicando para ello la Directiva (UE) 2019/1158¹⁴ del parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE¹⁵ del Consejo.

Esta Directiva 2019/1158, cuya entrada en vigor se produce el 2 de Agosto de 2022, pretende, por un lado, fomentar el equilibrio entre obligaciones familiares y profesionales y, por otro, ofrecer una mayor igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, en el trabajo y en el hogar, incluyendo para ello aspectos como:

- Ayudar a los trabajadores a conciliar la vida profesional y la familiar
- Ayudar a las empresas a retener el talento

¹⁴ Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

¹⁵ Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental.

- Promover la flexibilidad para empleadores y trabajadores
- Fomentar la igualdad de oportunidades
- Generar crecimiento económico y beneficiar a la sociedad en su conjunto, incluidos los niños y las personas que necesitan cuidados familiares.

De la misma forma, esta Directiva, establece una serie de requisitos mínimos destinados a lograr la igualdad entre hombres y mujeres en lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, facilitando de estas formas a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores la conciliación de la vida familiar y profesional.

Los objetivos generales de esta Directiva son:

- Garantizar la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y el trato en el trabajo.
- Permitir a progenitores y personas con responsabilidades familiares conciliar mejor sus tareas profesionales y familiares.

Con estos objetivos, esta Directiva, sitúa a la corresponsabilidad como un factor corrector a introducir en la ecuación de la conciliación, con el fin de avanzar hacia la igualdad. Se recalca, así, por ejemplo, la baja frecuencia con la que los padres hacen uso de los derechos de conciliación, y los escasos incentivos que el ordenamiento jurídico comunitario ofrece para modificar esa situación y procurar que los padres asuman la misma cantidad de responsabilidades en el cuidado.

La Directiva 2019/1158 da, en este sentido, un paso más, al defender el carácter intransferible de los permisos o las fórmulas de trabajo flexible para implicar a los padres en las labores de crianza y educación de los hijos. De esta forma, con esta Directiva «se supera la perspectiva de normas precedentes en cuanto a reducir las cuestiones de conciliación a la necesidad de los trabajadores y trabajadoras de compaginar su vida personal y profesional, obviando las connotaciones de género del problema» (Cabeza Pereiro, Jaime, 2010).

En lo que respecta en concreto a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional para progenitores y cuidadores, la Directiva 2019/1158, deroga y sustituye a la Directiva

2010/18 sobre permisos parentales adoptando un enfoque más amplio, aunque sin llegar a proporcionar una regulación sistemática y unitaria de los derechos de conciliación, puesto que, por ejemplo, la licencia de maternidad se mantiene en el ámbito de la Directiva 92/85¹⁶.

De esta forma, esta Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional para progenitores y cuidadores, propuesta por la Comisión, establece normas mínimas nuevas o más estrictas tendentes a fomentar la convergencia entre Estados miembros de la Unión Europea, preservando y ampliando los derechos actuales y proponiendo una regulación más abierta de los derechos de conciliación.

Cabe destacar que, un primer aspecto positivo derivado de esta Directiva es que, con ella, se hace posible superar la perspectiva de la Directiva anterior de maternidad, centrada únicamente en la seguridad y salud en el trabajo (Cabeza Pereiro, Jaime, 2020). Si bien, hay que comentar, que esta propuesta normativa, «(...) termina saliendo adelante sin el respaldo de los agentes sociales, no llegando a alcanzar un acuerdo para negociar, siquiera, sobre el permiso parental, la ausencia de acuerdo con las partes sociales pudo tener un efecto indirecto beneficioso, permitiendo avances en algunos aspectos que de otra forma no se habrían producido, rebajando las previsiones de la Directiva acerca de las expectativas de la propuesta inicialmente presentada, así como de algunas de las formulaciones que se recogen» (Ballester Pastor, María Amparo, 2019).

De esta forma, esta Directiva, por ejemplo: no garantiza un mínimo en la prestación económica del permiso parental, que queda a expensas de la regulación interna de cada Estado; tampoco en cuanto al carácter intransferible del permiso parental que se limita a dos meses y no a los cuatro inicialmente previstos o el disfrute del permiso parental y las fórmulas de trabajo flexible, que en principio habrían de garantizarse hasta que el hijo alcanzara la edad de doce años, se rebaja a los hijos menores de ocho años.

Es por tanto, que, entre estos derechos relativos a la maternidad y a la conciliación de progenitores y cuidadores que esta Directiva propone, tendríamos:

- Permiso de paternidad como nuevo derecho a escala de la Unión Europea

¹⁶ Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia

- Permiso parental con propuesta de remuneración
- Permiso para cuidadores como nuevo derecho a escala de la Unión Europea
- Fórmulas de trabajo flexible donde se incluye a los cuidadores y se mejora el nivel de protección.

De la misma forma, el 24 de enero de 2019, la Presidencia del Consejo y el Parlamento Europeo llegaron a un acuerdo provisional sobre algunos elementos clave de la propuesta de Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Entre estas medidas, tendríamos:

- Permiso de paternidad

Los padres o segundos progenitores, podrán disfrutar de, al menos, diez días laborables en torno a la fecha del nacimiento de un hijo, pagados a un nivel igual al fijado actualmente en el ámbito de la Unión Europea para el permiso de maternidad. Los Estados miembros con sistemas de permiso parental más favorables podrán conservar sus disposiciones nacionales vigentes.

- Permiso parental

Derecho individual de cuatro meses, dos de los cuales son intransferibles de un progenitor a otro y son retribuidos. El nivel del pago lo fijarán los Estados miembros.

- Permiso para cuidadores

Supone un nuevo concepto en el ámbito de la Unión Europea (para los trabajadores que se ocupan de familiares necesitados de cuidados o ayuda por motivos médicos graves), siendo este permiso de cinco días laborables al año. Este derecho, puede variar de un Estado miembro a otro (estos podrán otorgar los permisos según cada caso y podrán imponer más condiciones al ejercicio de este derecho).

- Fórmulas de trabajo flexible

También se plantea la posibilidad de una ampliación del derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible tanto para todos los progenitores como para los cuidadores que

trabajan, dejando esta propuesta a la normativa expresa de cada estado miembro de la Unión Europea.

A fin de complementar la propuesta legislativa, la iniciativa de la Comisión contiene un conjunto de medidas no legislativas destinadas a apoyar a los Estados miembros para que alcancen los objetivos comunes. Estas medidas tienen por objeto, en particular:

- Garantizar la protección contra la discriminación y el despido improcedente para cuidadores y progenitores, incluidas las mujeres embarazadas que se reincorporan tras un permiso.
- Fomentar un disfrute equilibrado por ambos sexos de los permisos por razones familiares y las fórmulas de trabajo flexible.
- Llevar a cabo un mejor uso de los fondos europeos para mejorar los servicios de cuidados de larga duración y de cuidados de niños.
- Suprimir los desincentivos económicos que afectan a los segundos trabajadores de la familia, que impiden en particular a las mujeres acceder al mercado laboral o trabajar a tiempo completo.

A modo de resumen, la Directiva (UE) 2019/1158 de Conciliación de la vida familiar y profesional, tiene como objetivo el de impulsar cambios en las políticas de conciliación para combatir la discriminación laboral de la mujer. Para ello, adopta una visión amplia de las necesidades de conciliación, incluyendo el cuidado de mayores y dependientes, y apuesta por la corresponsabilidad y la flexibilidad en el ejercicio de estos derechos relacionados con la conciliación familiar, personal y laboral.

B) El desarrollo de la conciliación en el ámbito estatal

Nuestro ordenamiento no ha sido ajeno a los problemas relacionados con la conciliación donde, desde sus orígenes, el ordenamiento laboral ha ido evolucionando para atender no sólo a las condiciones de trabajo estrictamente hablando, tales como el salario o la jornada, sino para contemplar las circunstancias familiares o privadas de los trabajadores.

De esta forma, la Ley 39/99 de Conciliación ¹⁷, supuso un impulso notable para la regulación de las cuestiones relacionadas con la conciliación familiar, personal y laboral, describiendo como el conflicto entre lo profesional y lo familiar supera el plano estrictamente privado e individualizado (básicamente de mujeres), para pasar al plano colectivo, siendo merecedor, por tanto, de una mayor atención legislativa y actuaciones por parte de los poderes públicos, regulando, de esta forma, aspectos, como la atención al cuidado de familiares enfermos o dependientes.

Y es que hasta 1989 el ordenamiento laboral español no contemplaba ningún derecho para los hombres trabajadores en relación con la necesidad de conciliar su vida profesional con sus responsabilidades familiares, si bien el Estatuto de los Trabajadores¹⁸, en su primera redacción de 1980 sí recogía el derecho a un permiso retribuido por parte de los hombres aunque con numerosas limitaciones. Tras Ley 39/99 de Conciliación, la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad¹⁹, vino a reforzar la protección de los derechos de conciliación, articulando aspectos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, así como en las condiciones de trabajo. Esta ley, incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como el deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, añadiendo, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras, impulsando de la misma forma la promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva mediante la adopción de medidas de acción positiva²⁰ a favor de la conciliación familiar, personal y laboral. En España esta evolución, se ha acentuado en los últimos años de forma notable, tanto por la presión social como por las exigencias de la Unión Europea en el objetivo de estandarizar las políticas de igualdad en todos los Estados miembros. De esta forma, la publicación del Real Decreto-Ley 6/2019²¹ toma como referencia las recomendaciones de la Unión

¹⁷ Ley 39/99, 5 de noviembre para promover la conciliación laboral y familiar de las personas trabajadoras.

¹⁸ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁹ Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

²⁰ Estrategias temporales destinadas a eliminar, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a la mujer alcanzar la igualdad de oportunidades.

²¹ Real Decreto-Ley 6/2019, 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Europea en este aspecto a través de la Directiva 2019/1158, mejorando la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad y realizando importantes progresos en cuanto a corresponsabilidad.

1. La introducción de la corresponsabilidad en la LOI 3/2007

Partiendo de la base de que ya es el Estatuto de los Trabajadores el que establece en su art. 34.8 el concepto de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los siguientes términos: “El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella”, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (la denominada Ley de Igualdad), es donde se desarrolla este concepto más ampliamente, reconociendo la propia ley que tanto la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares, son los auténticos criterios inspiradores de la normativa.

Entre los principios fundamentales de esta ley, se encuentran: el de “igualdad de trato entre mujeres y hombres”, que pretende garantizar la ausencia de toda discriminación por razón de sexo (directa e indirecta), y el de “presencia o composición equilibrada” que defiende una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad.

De esta forma, esta ley en el preámbulo expresa: "Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa" ²².

En el plano normativo, la introducción del concepto de “vida personal” en la LOI 3/2007 supone un avance en la línea de documentos elaborados en el seno de la Comisión Europea que hablan ya de conciliación de la vida profesional y de la vida privada, dejando de lado el adjetivo “familiar”²³ (Reche Tello, 2018). De este modo la norma busca adaptarse

²² (BOE núm. 71, de 23/03/2007).

²³ Por ejemplo, entre otros, el documento: Reconciliation of work and private life: a comparative review of thirty European countries, 2005)

a los cada vez más rápidos cambios sociales, y es que, tal y como afirma Durán Heras: “El reconocimiento de la existencia de una “vida personal” diferente, aunque no enfrentada a la vida familiar, es un paso adelante es un paso adelante en las sociedades contemporáneas (...).

Así pues, en su artículo 14.8, se establece que serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: “El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia”.

Por su parte, el artículo 51.b, con alguna variación, establece igualmente los criterios de actuación de las Administraciones Públicas: “Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional”. Y en el artículo 44 se indica el marco de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la siguiente forma: “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”. De la misma forma, esta ley indica como el permiso y la prestación por maternidad quedan definidos en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social: “Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social”.

Llegados a este punto, cabe destacar la diferencia existente entre “conciliación” y “corresponsabilidad”, ya que este último término conlleva el matiz de la “reorientación en la concepción de las políticas de igualdad, y por ende en las políticas de conciliación, de acuerdo con un enfoque diferente al tradicional y que acaba por reforzar la discriminación estructural sexo/género” (Reche Tello, 2018). Este nuevo enfoque, se centraría principalmente en aquellas políticas basadas en promover el reparto de responsabilidades familiares frente a las de conciliación tendentes a deconstruir los roles tradicionales de género y superar la división sexual del trabajo.

De esta forma, esta ley, en el artículo 14 establece, entre los principios generales de actuación "el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la

vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia".

Una de las medidas más eficaces para llevar a efecto la conciliación efectiva de responsabilidades lo aporta el artículo 34.8 de la LOI en cuanto al derecho a la adaptación y distribución de la jornada de trabajo. Por un lado, la medida supone para el trabajador/a la posibilidad de mantenerse en el trabajo sin pérdida de retribución, o la menor posible, compatibilizando con el resto de obligaciones personales y familiares. Por otra parte, esta medida permite dar cabida a toda una amplia diversidad de supuestos de la vida personal y familiar que no tienen amparo legal, y cuya normativa no evoluciona al mismo ritmo que las nuevas realidades sociales y modelos de familia (Reche Tello, 2018).

La LOI, a través del artículo 44.1 indica: "Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio" ²⁴

Con respecto a los términos de igualdad y conciliación, el Capítulo II en su Artículo 44 establece los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la siguiente forma:

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

En cuanto a las medidas específicas encaminadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral derivadas de esta ley, podemos destacar las siguientes: la

²⁴ (BOE núm. 71, de 23/03/2007).

posibilidad de adaptación de la jornada del trabajador o trabajadora, los permisos retribuidos disfrutados indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen (como el permiso de lactancia), la ampliación del permiso de reducción de jornada por guarda legal, la suspensión del contrato por paternidad de 13 días ininterrumpidos, las modificaciones en los plazos de excedencias voluntarias, la ampliación del plazo hasta 2 años en caso de excedencia para el cuidado de un familiar, la posibilidad de fraccionar la excedencia por cuidado de hijos y familiares, etc.

Una de las novedades de esta ley, es la posibilidad de disfrute de las licencias de maternidad/paternidad a tiempo parcial, permitiendo el poder alargarla en el tiempo o, también simultanearla ambos progenitores, siendo, de esta forma, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en la Ley, el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada.

Así pues, la concreción de la corresponsabilidad en la norma estatal, de acuerdo a su verdadera naturaleza se produce principalmente en la introducción de un permiso de paternidad personal e intransferible de 13 días, y que debía prorrogarse hasta alcanzar el mes de duración. Esta medida a pesar de tratarse de una medida realmente novedosa y sobre todo con un alto valor simbólico que va a suponer el inicio de una alteración de roles de género tradicionales, no deja de ser, constituyendo la corresponsabilidad uno de los principios rectores de esta Ley, una aportación insuficiente (Reche Tello, 2018).

La maternidad también es objeto de regulación por parte de esta ley en numerosos aspectos, manteniendo la diferenciación entre maternidad biológica y adoptiva, teniendo en la primera la titularidad materna mientras que, en la segunda pasa a tener carácter indistinto, para padre y madre.

En cuanto al permiso por lactancia, hasta la entrada en vigor de esta ley, venía regulado a través del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. Con la LOI 3/2007, se introduce una nueva posibilidad de adaptación horaria en el disfrute de este permiso, similar a la recogida en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, para lo cual se establece lo siguiente: “..quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella”.

A modo de resumen, resaltar que, si bien fue en esta ley fue donde se empleó por primera vez el término de corresponsabilidad en el contexto específico de política pública destinada a corregir la desigualdad en el ámbito de las relaciones laborales, aportando para ello medidas importantes con respecto a la conciliación corresponsable, las cuales suponen un gran avance en la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar y en el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores, como son: el nuevo permiso de paternidad; o mejoras en la reducción de jornada por guarda legal; en la excedencia voluntaria; así como en la excedencia tanto por cuidado de hijo o hija como por cuidado de familiares, otras medidas, como el permiso de maternidad o el de lactancia, no sufren, en lo que respecta a esta ley orgánica, alteraciones significativas en favor de la corresponsabilidad, dejando también algunas lagunas legales en lo que respecta, sobre todo, a la adaptación de la jornada laboral.

2. El impulso decidido a la corresponsabilidad en el RD-Ley 6/2019

Si bien nuestro ordenamiento jurídico va introduciendo de forma progresiva las medidas en materia de conciliación con el fin de adaptarse al marco de referencia europeo, es a partir del Real Decreto Ley 6/2019²⁵, cuando el concepto de conciliación toma un mayor protagonismo, elevándose a principios sociales de primer orden, proponiendo para ello medidas como, por ejemplo, la extensión de la exigencia de redacción de los Planes de Igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, la equiparación de la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores o la adaptación de la normativa de Seguridad Social a las medidas previstas en la regulación laboral, redefiniendo para ello las prestaciones atendiendo a estos nuevos derechos y constanding, para ello, de 7 artículos, con un carácter transversal, donde cada uno de ellos afecta y modifica una ley modificando, para ello hasta un total de siete leyes.

Asimismo, este Real Decreto-Ley incluye una medida de protección social de carácter extraordinario y urgente, como es la recuperación de la financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo de la Administración General del Estado.

²⁵ Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Si bien la LOI 3/2007 de 22 de marzo, a pesar de las importantes medidas en materia de conciliación y corresponsabilidad propuestas, dejaba algunas lagunas legales en lo que respecta, sobre todo, a la adaptación de la jornada laboral, es en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, donde se propone lograr, como su propio nombre indica, por un lado, intentar solventar las lagunas legales de la LOI 3/2007 y, por otro, a mejorar la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral y luchar por una organización que permita el equilibrio en el cuidado familiar, personal y laboral de los trabajadores

En cuanto a los derechos de conciliación y promoción de la corresponsabilidad, este Real Decreto Ley incluye aspectos como:

- Desarrollo normativo de los Planes de Igualdad

Se modifican los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (la “LO 3/2007”), para actualizar la legislación sobre planes de igualdad.

- Novedades en materia de retribución: Trabajo de igual valor y registro salarial

El Real Decreto-Ley desarrolla extensamente el contenido del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (el Estatuto de los Trabajadores). Así, define el concepto de “trabajo de igual valor”.

- Nueva regulación en materia de permisos. Permisos de lactancia y nacimiento

La principal modificación introducida en relación con el permiso de lactancia radica en que, mientras que el artículo 37.4 Estatuto de los Trabajadores preveía el disfrute del permiso por uno solo de los trabajadores en el caso de que ambos trabajaran, su nueva redacción suprime esta limitación y prohíbe la transferencia de su disfrute entre los progenitores o figuras afines (adoptantes, guardadores o acogedores).

- Modificaciones sobre la jornada laboral. Derecho a solicitar la adaptación de la jornada

El Real Decreto-Ley modifica el contenido del apartado octavo del artículo 34 Estatuto de los Trabajadores para regular un nuevo mecanismo para solicitar la adaptación de la jornada laboral de todos los trabajadores (con independencia de si tienen o no cargas familiares) y sin que dicha adaptación conlleve reducción de la jornada (supuesto que se regula en el nuevo artículo 37 Estatuto de los Trabajadores).

- Medidas relacionadas con la protección social

El Real Decreto adapta las prestaciones a lo señalado anteriormente. Así se incorporan nuevas prestaciones como una nueva prestación para el caso de ejercicio corresponsable de cuidado del lactante, o las cotizaciones a la Seguridad Social para los cuidadores no profesionales entre otras.

A modo de resumen, podemos concluir que los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, que en la LOI 3/2007 pretendían únicamente favorecer la compatibilidad de las madres trabajadoras con su vida personal y sus responsabilidades en el ámbito familiar, han evolucionado en la búsqueda de la corresponsabilidad de los padres trabajadores en el reparto de tareas del hogar y familiares, conjugando ese objetivo con el derecho de los padres y madres (ambos trabajadores) a compatibilizar su vida personal, laboral y familiar justificando de esta forma que los derechos de conciliación cobren en el Real Decreto Ley 6/2019 un importante protagonismo, elevándose a principios sociales de primer orden y asentándose como derechos fundamentales.

3. Los Planes de Igualdad como medida para promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Los Planes de Igualdad en las empresas, surgen con objetivo básico de eliminar los obstáculos existentes y futuros que impidan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, asegurar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar del personal de la empresa o garantizar de esta forma la igualdad de oportunidades sin distinción alguna de sexo. Estos Planes de Igualdad, se encuentran regulados por la siguiente normativa:

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- 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

El Plan de Igualdad es una iniciativa que debe ser promovida por la empresa y aprobado tras el análisis y diagnóstico por parte de una Comisión Negociadora junto a la representación legal de las personas trabajadoras, teniendo como finalidad el conseguir que la política de igualdad se convierta en uno de los ejes prioritarios de la cultura empresarial, la cual garantizará, de forma efectiva, que tanto las mujeres como los hombres cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de dicha gestión.

a) Los Planes de Igualdad en la LOI 3/2007: las empresas como agentes al servicio de la igualdad efectiva.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 46.1, describe el concepto de Plan de Igualdad el cual define como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.” siendo el objetivo primordial el de eliminar las posibles desigualdades existentes entre hombres y mujeres dentro del marco laboral”.

Esta ley Orgánica, se fundamenta por una parte, a partir del artículo 14 de la Constitución Española que cita textualmente: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, y por otro a través del artículo 9.2 donde se insta a los poderes públicos promover las condiciones necesarias para garantizar la libertad y la igualdad efectivas de las personas y apartar las obstaculizaciones que se encuentren para alcanzarlas. Del mismo modo, esta ley en su redacción, adapta al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Estas dos directivas, en su exposición de motivos, citan varios tratados y disposiciones internacionales que recogen principalmente el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, suscritos por la Unión Europea y sus Estados miembros, como la Declaración Universal de Derechos Humanos o el Convenio Europeo de Derechos Humanos, adoptado en el ámbito del Consejo de Europa.

Partiendo de esta base, la Ley Orgánica 3/2007, se estructura, por un lado, en una serie de figuras jurídicas relacionadas con el principio de igualdad, como son: las medidas de acción positiva, entendiéndose como aquellas estrategias temporales destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales, o la discriminación directa, indirecta, en cualquiera de sus variantes, que hasta entonces no habían sido definidas expresamente en ninguna ley nacional. Por otro lado, en esta ley se pueden distinguir 31 disposiciones adicionales en las que se modifican distintos textos legales con el objetivo de adaptarlos a los principios y conceptos de carácter general anteriormente descritos. Esta ley, incorpora aspectos relevantes como la tutela judicial efectiva previa al acto discriminatorio o la introducción de herramientas que anticipan la conducta discriminatoria como puede ser las conductas omisivas tales como no contratar o no promocionar.

Otro aspecto importante a observar es que esta ley establece, especialmente en el ámbito público, la reserva de un porcentaje denominado cuota por razón de género ²⁶ en la composición de las listas electorales con el objetivo de paliar la situación de desigualdad entre hombres y mujeres.

En definitiva, el objetivo de esta ley es acabar con las desigualdades por razón de género a las que se enfrentan las mujeres al ofrecerles contratos de trabajo con condiciones inferiores a las de los hombres, discriminaciones por embarazo o maternidad, así como la conciliación de su vida personal y familiar con la laboral, como lo recoge el artículo 3 de la presente ley: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, o la asunción de responsabilidades familiares y personales.

b) Los Planes de Igualdad en el RDL 6/2019: las empresas como garantes de la igualdad efectiva.

Como se ha comentado en el apartado anterior, los Planes de Igualdad de las empresas responden a las medidas adoptadas para igualar las oportunidades entre mujeres y hombres siendo su objetivo el de eliminar la discriminación por razón de sexo, debiendo establecerse de forma negociada entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

De esta forma, si bien la encargada de implantar los planes de igualdad como una obligación para las empresas fue la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, siendo el tradicional marco normativo en el que se ha regulado esta medida antidiscriminatoria, es el Real Decreto-ley 6/2019 ²⁷ de 1 de Marzo, el que, en su redacción, marca de forma detallada y progresiva las situaciones en las que la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad se convierte en obligatorio en las empresas.

Entre las novedades en su redacción, el Real Decreto-ley 6/2019, en su artículo 1, plantea la modificación del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de

²⁶ Medida o instrumento que, aplicada en la esfera política y en la esfera empresarial, puede obligar a partidos políticos y a empresas a alcanzar un determinado porcentaje de presencia de mujeres en sus listas electorales y sus consejos de administración respectivamente, con el fin de conseguir alcanzar la paridad en ellos, entendida esta como la presencia mínima de un 40% de mujeres.

²⁷ 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

hombres y mujeres, ampliando de esta forma la obligatoriedad en cuanto a la redacción de un Plan de Igualdad a empresas y pasando de 250 a 50 o más trabajadores la obligación en cuanto a su redacción e incluyendo, además, la obligatoriedad de inscribirlos en el registro de Planes de Igualdad. No obstante, a la hora de establecer esta nueva norma, se establece un calendario progresivo para facilitar su implementación. De la misma forma, el Decreto-ley 6/2019 también modifica el apartado 2 de la Ley Orgánica 3/2007 añadiendo nuevos apartados al artículo 46, en concreto los artículos 46.2, 46.4, 46.5 y 46.6.

De esta forma, el Artículo 46.2, define como los Planes de Igualdad deben contener un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, elaborando, con carácter previo, un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá aspectos relacionados con:

- 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 femenina²⁸.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Esta elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Por su parte, el Art 46.4. Define la creación un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

²⁸ Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores

dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas y la obligación por parte de las empresas de inscribir sus planes de igualdad en el citado registro (Art 46.5). El Art 46.6 por su parte, define el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.” Además, el presente Real Decreto-Ley, añade una disposición transitoria, la décima segunda, en la que se recoge la aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 con las modificaciones establecidas otorgando, de esta forma, un plazo de un año para la aprobación de los Planes de Igualdad para las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras, teniendo las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad y de un periodo de tres años para las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras.

Cabe mencionar que en el artículo 2 del RD-Ley 6/2019 se modifica el texto del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el RD-Legislativo 2/2015, remarcando el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente, igualdad de remuneración sin discriminación. En cuanto a la conciliación familiar, personal y labora, este Real Decreto plantea también que las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar la distribución y adaptación de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para que puedan hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral (incluida la prestación de su trabajo a distancia). En el caso de que tengan hijos, el derecho existirá hasta que estos cumplan 12 años (artículo 48 Estatuto de los Trabajadores).

Para llevar a efecto estas acciones descritas en el Real Decreto Ley 6/2019, fue necesario el desarrollo reglamentario a través de la aprobación del Real Decreto 901/2020 de 14 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, modificándose, de esta forma, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, lo que dio lugar a un cambio importante en las empresas, en el tratamiento de la igualdad y en la presencia y participación de las mujeres en el mercado laboral.

Este RD 901/2020, por un lado, refuerza el carácter negociado que deben tener los planes de igualdad, a la vez que establece las reglas de legitimación de las partes negociadoras, clarificando el procedimiento de negociación en todas las empresas, particularmente en aquellas que no cuentan con representación legal de las personas trabajadoras. Por otro lado, se regula la obligación de registrar todos los planes de igualdad, independientemente del número de personas trabajadoras y de la naturaleza (obligatoria o voluntaria) del plan de igualdad, modificando para ello el Real Decreto 713/2010 que regula registro de convenios a través de la plataforma REGCON.

A modo de resumen, se puede afirmar que conciliar la vida personal, familiar y laboral, además de ser un derecho de las personas trabajadoras, es una condición fundamental para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, facilitando que cualquier persona trabajadora pueda mantener al mismo tiempo una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre. Es por esto, que es a través del marco normativo vigente tanto a través de la Ley Orgánica 3/2007 como con el Real Decreto-Ley 6/2019, donde se promueven estos derechos, modificando determinados artículos del ET y de la normativa de la Seguridad Social con el objetivo tanto de adoptar medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral con la familiar y la personal, como el de fomentar la corresponsabilidad en la asunción de las responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres. No obstante, del estudio y análisis del marco normativo multinivel, podemos diferenciar entre aquellas medidas de conciliación enfocadas exclusivamente a que las mujeres concilien vida personal, profesional y familiar, tales como los permisos de maternidad, interrupción del embarazo o las excedencias solicitadas para el cuidado de familiares y personas dependientes, que finalmente lo que hacen es reflejar la situación real de falta de corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar, al propiciar que las mujeres sigan dedicando tiempo a las responsabilidades familiares y al ámbito privado pero siempre a costa de su desarrollo profesional, y las medidas que sí fomentan el uso de los tiempos dedicados a responsabilidades familiares por parte de los hombres y reducen su absentismo en el ámbito doméstico, siendo este el verdadero objetivo de los Planes de Igualdad, como la ampliación de los permisos más allá del ámbito legal, el permiso por paternidad, la flexibilidad horaria, la distribución del tiempo de trabajo o la ordenación del propio trabajo, ya que son medidas que sí favorecen y fomentan la corresponsabilidad propiamente dicha.

BLOQUE II.- ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE EN LOS PLANES DE IGUALDAD DEL SECTOR DE LA EDUCACIÓN EN LA PROVINCIA DE ALICANTE

A) El sector educativo en la provincia de Alicante: datos cuantitativos

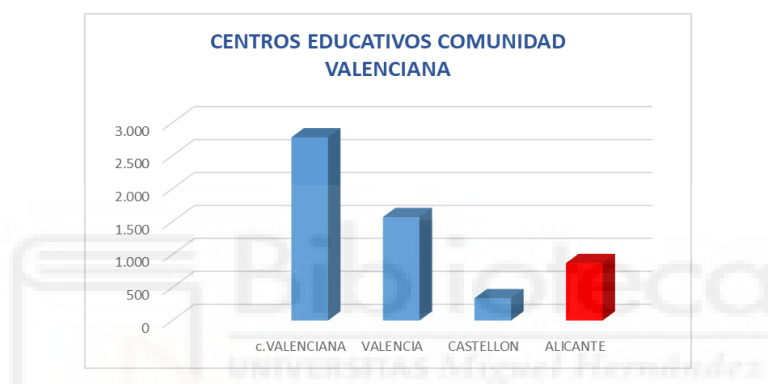
El derecho a la educación es un tema primordial en las sociedades que, como España, quieren ser consideradas democráticas, igualitarias e inclusivas, siendo conscientes, por tanto, de la importancia que, en este aspecto, supone la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Pero para lograr este objetivo, son necesarias transformaciones en las estructuras, en los contextos y en las actuaciones a todos los niveles. De esta forma, en el ámbito estrictamente educativo, en el Foro Mundial de Educación, celebrado en 2015²⁹. En este Foro, organizado por la UNESCO y celebrado en la ciudad de Incheon, Corea del Sur, se marcó como objetivo presentar y aprobar la declaración de la nueva agenda para los próximos 15 años, titulada “Educación 2030” y cuya visión es «garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida para todos». Los centros educativos, siendo conscientes del papel que desempeñan en la sociedad, y no siendo ajenos a la problemática existente en materia de conciliación y corresponsabilidad, también se enfrentan a estos cambios adaptándose de forma progresiva al marco normativo actual. De la misma forma que ocurre con las empresas y otro tipo de entidades privadas y públicas, los centros educativos también deben considerar la elaboración e implantación del Plan de Igualdad, puesto que es la herramienta con la que, no solo se puede llevar a cabo un diagnóstico de la situación en materia de igualdad del centro, sino con la que proponer y llevar a cabo acciones para solucionar situaciones de desigualdad y discriminación por razón de sexo o eliminar comportamientos sexistas, entre otros, estando destinadas estas acciones tanto a los miembros y trabajadores del centro (equipo directivo, profesorado, personal no docente) como al alumnado y sus familias.

Para este estudio, se han analizado los Planes de Igualdad publicados por 45 centros educativos de la provincia de Alicante de titularidad tanto pública, privada como concertada (sostenida con fondos públicos), atendiendo a lo que se refiere en cuanto a las

²⁹ https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000233245_spa

políticas de conciliación y corresponsabilidad aplicados, sirviendo como fuente y Base de Datos documental tanto las distintas webs de los propios centros, como la Base de Datos REGCON³⁰ dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social. De la misma forma, y con el fin de completar el análisis, se contactó con otros centros que, si bien no cuentan con el registro correspondiente de sus respectivos Planes de Igualdad, se encuentran, en estos momentos, en fase de elaboración y registro (Anexo: Documento 2).

Como información previa al estudio, indicar que, en la actualidad, de los 28.395 centros educativos que hay en toda España, 2779 centros educativos pertenecen a la Comunidad Valenciana, de los cuales 872, se ubican en la provincia de Alicante, lo que supone casi el 32% del total. Gráfica 1.



Gráfica 1. Fuente: Elaboración propia a partir datos Instituto Valenciano Estadística

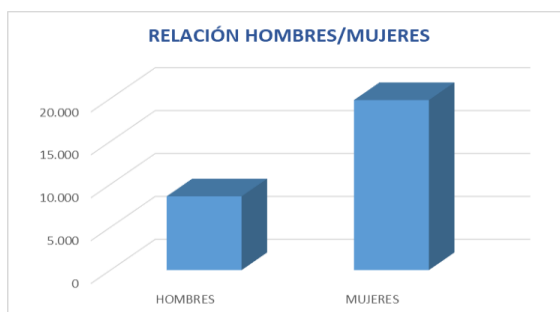
En cuanto a la titularidad, de los 872 centros educativos ubicados en la provincia de Alicante, más de la mitad (605) son de titularidad pública (centros Públicos) lo que supone un 69'4%, siendo 267 el número de centros sostenidos con fondos públicos (Centros Concertados), lo que supone un 30'6% del total. Gráfica 2.



Gráfica 2. Fuente: Elaboración propia a partir datos Instituto Valenciano Estadística

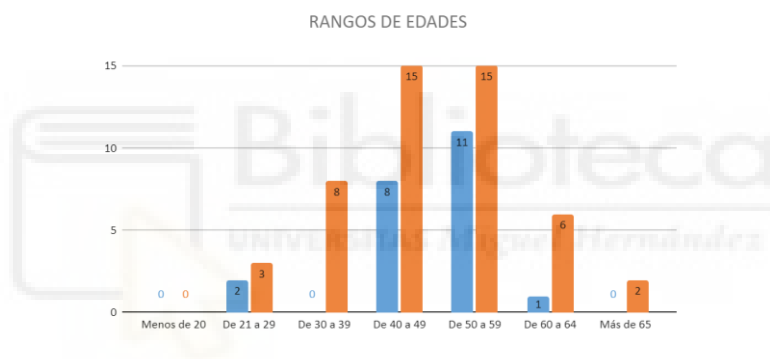
³⁰ Registro y depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/index.htm>

En cuanto a la relación por sexo, indicar que, en la actualidad, de los 28425 docentes de la provincia de Alicante, 19.823 son mujeres, lo que supone el 69'7% del total. Gráfica 3.



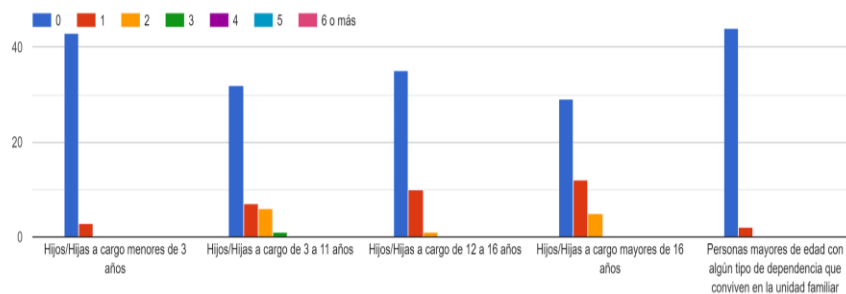
Gráfica 3. Fuente: Elaboración propia a partir datos Instituto Valenciano Estadística

En cuanto al rango de edad de los docentes de los centros educativos analizados, mayoritariamente se encuentran en la franja de los 40 a 59 años. Gráfica 4.



Gráfica 4. Fuente: Elaboración propia a partir datos Instituto Valenciano Estadística y Planes de Igualdad analizados

En cuanto a las responsabilidades familiares, en la gráfica 5 podemos ver que, aproximadamente, el 37% del personal docente tiene responsabilidades con hijos menores de 12 años y otras personas conviven con familiares dependientes.



Gráfica 5. Fuente: Elaboración propia a partir datos Instituto Valenciano Estadística y Planes de Igualdad analizados

A partir de esta información, podemos afirmar que el perfil mayoritario del personal docente de los centros educativos de la provincia de Alicante analizados, correspondería a mujeres con edad comprendida entre los 40 y 59 años de edad, que desempeñan su actividad docente en centros de titularidad pública, aspecto que justificaría, aún más, la necesidad de implantar Planes de Igualdad que permitan una conciliación corresponsable familiar, personal y laboral en estos centros independientemente de su obligatoriedad.

B) La obligatoriedad de realizar Planes de Igualdad en el sector educativo

En cuanto a la normativa específica en materia de educación y por la que se rigen los centros educativos tanto públicos, privados, como concertados, la normativa aplicable en materia de conciliación laboral se recoge, por un lado, en el Capítulo II, sección 5ª del Estatuto de los Trabajadores, en el que se detallan apartados relacionados con las vacaciones, permisos, excedencias, etc., y, por otro con una diferenciación específica en estos aspectos en lo que respecta a los centros públicos, los cuales se rigen por el Decreto 7/2008, de 25 de enero, del Consell, por el que se regulan los permisos y licencias del personal docente no universitarios dependiente de la Conselleria de Educación, los centros concertados, los cuales se ajustan a lo acordado en el VII Convenio Colectivo³¹ de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos con vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2024, a través del Capítulo IV, en el que se detallan aspectos relacionados con los permisos, y el Capítulo VI, en lo relacionado con las excedencias y los centros privados, los cuales se rigen por el XI Convenio Enseñanza No Concertada a través del artículo 46 (B.O.E. de 28 de Marzo de 2022).

De la misma forma, la LOMCE³², en su artículo 7 establece que «La finalidad de la Educación Primaria es facilitar a los alumnos y alumnas los aprendizajes de la expresión y comprensión oral, la lectura, la escritura, el cálculo, la adquisición de nociones básicas de la cultura, y el hábito de convivencia así como el estudio y trabajo, el sentido artístico, la creatividad y la afectividad, con el fin de garantizar una formación integral que contribuya al pleno desarrollo de la personalidad de los alumnos y alumnas y de prepararlos para cursar con aprovechamiento la Educación Secundaria Obligatoria».

³¹ BOE: 27 de septiembre de 2021. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/27/pdfs/BOE-A-2021-15665.pdf>

³² Ley Orgánica 8/2013 de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12886-consolidado.pdf>

También, en el artículo 10 del Real Decreto 126/2014³³, de 28 de febrero, y que concreta la citada ley, se señalan como sus principios educativos «la calidad, la equidad y la inclusión educativa». Por último, el Decreto 195/2022³⁴ de 11 de Noviembre que regula los Planes de Igualdad en los centros educativos. El Decreto, define el Plan de Igualdad de un centro educativo, como «un documento mediante el cual el centro recoge las medidas y actuaciones positivas necesarias para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y cuya finalidad es la de sensibilizar a todo el profesorado y el alumnado frente al machismo, la violencia de género o las desigualdades por razón de sexo» (III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado, 2021).

Los objetivos del plan de igualdad en los centros educativos son múltiples y, están destinados a toda la comunidad educativa, desde el profesorado y la dirección, hasta los alumnos y sus familias, puesto que es desde la base educativa donde puede comenzar el cambio social necesario para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Así, los principales objetivos de estos planes de igualdad son:

- Sensibilizar, implicar y formar a la comunidad educativa en materia de igualdad de género y coeducación (entendida esta última como un método educativo que parte del principio de igualdad entre sexos y la no discriminación por razón de sexo).
- Elaboración y divulgación de materiales coeducativos, planes y protocolos para facilitar la labor del profesorado en la construcción de la igualdad en todos los ámbitos docentes.
- Sensibilizar y desarrollar acciones para la prevención de la violencia de género y la violencia de origen sexista.
- Visibilizar el saber de las mujeres y las experiencias coeducativas en los centros educativos.
- Impulsar medidas destinadas a fomentar la diversidad y educación afectivo-sexual.

³³ Real Decreto 126/2014, de 28 de febrero, por el que se establece el currículo básico de la Educación Primaria <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2014-2222>

³⁴ Decreto 195/2022 de 11 de Noviembre del Consell de Igualdad y Convivencia en el Sistema Educativo que regula los Planes de Igualdad en los centros educativos. https://dogv.gva.es/datos/2022/11/16/pdf/2022_10681.pdf

A continuación, se detallan brevemente las diferentes etapas a seguir en la elaboración de un Plan de Igualdad al ámbito específico de los centros de enseñanza (Fuente: Generalitat valenciana. Consellería de Educación³⁵):

1.- Fase previa: Adquirir el compromiso de la comunidad educativa

Como el resto de Planes de Igualdad, la primera fase o fase previa pasa por adquirir el compromiso de elaborar e implantar el Plan y llevar a cabo sus acciones de toda la comunidad educativa. Así, el equipo directivo del centro escolar debe ser el encargado de garantizar la participación de toda la comunidad educativa en el Plan y el de crear el equipo de trabajo encargado de redactar el compromiso (Anexos: Documento 1).

2.- Creación del grupo de trabajo

Ese equipo de trabajo constituirá la Comisión de Igualdad³⁶ y deberá incorporar miembros de los distintos sectores de la comunidad educativa. Como mínimo, la Comisión debe estar formada por 3 personas, pudiendo formar parte de la misma (a parte de la persona cargo de su coordinación):

- Un miembro del equipo directivo
- Un representante del equipo de gestión de la convivencia
- Un representante del equipo de orientación
- Alumnado del comité de igualdad (si lo hay) o de la junta de delegados/as o alumnado representante del Consejo Escolar.
- Un representante de las familias
- Un representante del personal de administración y servicio (PAS)
- La persona encargada de impulsar las medidas de igualdad en el Consejo Escolar
- Un representante de la Administración Local en el Consejo Escolar

³⁵ https://dogv.gva.es/datos/2014/08/01/pdf/2014_7282.pdf

³⁶ Documento que recoge un conjunto de actuaciones, medidas y acciones cuyo objetivo principal es implementar la coeducación en la práctica pedagógica del centro educativo,

- Cualquier persona de la comunidad educativa sensibilizada con la igualdad

Esta Comisión de Igualdad, además, debe constituirse respetando el principio de paridad-proporcionalidad entre sexos.

El agente de igualdad

Si bien no es obligatorio, contar con un agente de igualdad³⁷ en el centro educativo, que a su vez forme parte de la Comisión de Igualdad, puede resultar de gran ayuda, especialmente como persona coordinadora, puesto que este tipo de perfil profesional tiene formación especializada en materia de igualdad y puede orientar el Plan y sus acciones hacia las necesidades concretas del centro.

Hay que tener en cuenta que la persona coordinadora del Plan de Igualdad en el centro educativo tiene las siguientes funciones:

- Establecer un calendario acordado por la Comisión de Igualdad y convocar las reuniones
- Recoger la información de todo el diseño del Plan
- Dinamizar procesos participativos
- Proponer acciones formativas y de acompañamiento para el Plan
- Levantar acta de las sesiones de la Comisión
- Coordinarse con los servicios de apoyo y buscar asesoramiento (si es necesario) para elaborar y poner en marcha el Plan

3.- Fase de diagnóstico

La Comisión de Igualdad tendrá que llevar a cabo un diagnóstico de la situación de igualdad en el centro, para saber desde qué punto se parte y dónde será necesario llevar a cabo acciones correctoras para mejorar los problemas de desigualdad y discriminación.

³⁷ Responsable de asegurar que el centro educativo para la que trabaja ofrece igualdad de oportunidades, sin distinción de raza, edad, discapacidad, género, orientación sexual, religión o creencias a los trabajadores.

En esta fase, es necesario recabar toda la información y datos posibles sobre todos los aspectos de la actividad educativa y vida cotidiana en el centro, para después llevar a cabo un proceso de análisis y reflexión sobre la misma. A continuación, se detallan todos los aspectos a recabar en la fase de diagnóstico:

a) Descripción del centro educativo

Se debe describir completamente la situación del centro educativo a través de la observación y análisis de hechos, situaciones, relaciones y actitudes de toda la comunidad educativa:

- Información desagregada por sexos sobre las características del centro:
 - Composición del equipo directivo
 - Composición del profesorado
 - Composición del alumnado por curso
 - Composición del personal de administración y servicios
 - Composición de las asociaciones de padres y madres
 - Composición del consejo escolar
 - Datos sobre resultados académicos obtenidos por curso
 - Datos sobre absentismo escolar
- Analizar la existencia o no de lenguaje sexista, y/o discriminatorio en los documentos oficiales del centro.
- Analizar el uso de los espacios y tiempos, para comprobar si existe una distribución desigual de estos, que sea resultado de los sesgos culturales sexistas todavía presentes en la sociedad.
- Analizar desde la perspectiva de género el material didáctico que se emplea en el centro.

- Analizar qué actitudes y valores sobre igualdad de género existen entre el profesorado, el alumnado y las familias.
- Analizar si existen situaciones de discriminación y violencia dentro del centro educativo.
- Analizar la presencia de posibles sesgos en la orientación vocacional y profesional del alumnado en función del sexo.

b) Análisis de datos y resultados de Igualdad en el centro escolar

De los datos recogidos y resultados obtenidos, es necesario llevar a cabo un análisis cuantitativo y cualitativo para poder elaborar un informe que recoja las conclusiones del diagnóstico y que nos sirva para identificar las fortalezas y debilidades en materia de igualdad que hay que fomentar y corregir respectivamente.

4.- Actuaciones

Terminada la fase de diagnóstico, el siguiente paso es elaborar el Plan de Igualdad para el centro educativo, es decir, diseñar las acciones o medidas correctoras que son necesarias llevar a cabo para reducir y eliminar la desigualdad y discriminación en todos los ámbitos del centro (Anexos: Documento 3). Estas acciones deben ser realistas y abarcables, para que la consecución de objetivos sea plausible y no una frustración constante. También se debe priorizar (mediante consenso) las acciones que deben llevarse a cabo primero.

Así, las acciones o medidas que se pueden llevar a cabo pueden girar en torno a estos objetivos:

- Crear un Observatorio de Igualdad. Para mantener un seguimiento y evaluación continua de la situación de igualdad en el centro, se puede crear un Observatorio de Igualdad formado por miembros de toda la comunidad educativa, que, además, también se encargará de promover y fomentar las medidas y acciones diseñadas en el Plan. Este Observatorio tendrá también como misión acabar con los estereotipos y roles de género, actitudes y valores sexistas dentro del centro.
- Impulsar la utilización de un lenguaje no sexista en los documentos del centro escolar. Entre las medidas estratégicas que debe incluir el Plan, están aquellas

destinadas a emplear un lenguaje no sexista en los documentos del centro escolar y promover y fomentar el uso de lenguaje inclusivo.

Así mismo, también se puede fomentar el uso de materiales didácticos y educativos neutros, libres de estereotipos y valores sexistas, con los que se logre frenar la reproducción de roles y estereotipos de género tradicionales.

a) Fomentar la participación equilibrada por sexo del alumnado

En aquellas áreas en las que una parte del alumnado esté infrarrepresentado, se deberán proponer acciones encaminadas a equilibrar la presencia de ambos sexos; en el Consejo Escolar, en la junta de delegados, en actividades optativas (por ejemplo, fomento de la formación en TIC del alumnado femenino para reducir la brecha digital que existe actualmente), etc.

b) Distribuir espacios comunes y actividades

Si se detectan en la fase de diagnóstico desigualdades en cómo se distribuyen los espacios comunes y las actividades conjuntas, será necesario llevar a cabo acciones que reduzcan o eviten estas situaciones de discriminación. Estas acciones deben estar dirigidas, tanto dentro del ámbito escolar como fuera de él, a promover el uso compartido y equitativo de los espacios, para que alumnos y alumnas puedan ejercer sus derechos y desarrollar sus capacidades sin restricciones o limitaciones de ningún tipo.

c) Proponer y organizar actividades y actos de sensibilización en torno a la Igualdad

Aparte de las acciones y medidas llevadas a cabo dentro del calendario establecido para ellas, el Plan también podrá incluir la propuesta y organización de actividades y actos de sensibilización en torno a la igualdad. Estas actividades pueden o no coincidir con fechas concretas, como el Día la Paz o el Día del Libro, por ejemplo, o con eventos especiales que se celebran habitualmente en el centro relacionado con su carisma o identidad propia.

5.- Seguimiento y evaluación de las medidas tomadas

Antes de su puesta en marcha, el Plan de Igualdad en colegios debe ser comunicado a toda la comunidad educativa del centro educativo y contar con un sistema de seguimiento y evaluación que permite conocer los resultados obtenidos una vez se aplique y ejecute.

Si bien, el Plan de Igualdad es el objeto de la evaluación y seguimiento, esto puede llevarse a cabo sobre una o varias de las partes que lo componen:

- Alumnado: actitudes, participación activa, interés y motivación y grado de consecución de los objetivos propuestos.
- Profesorado: trabajo realizado, implicación, participación y grado de consecución de los objetivos propuestos para el equipo docente.
- Actividades: grado de adecuación de la actividad o actividades planteadas al alumnado y al entorno sociocultural y grado de adecuación de las mismas para la consecución de los objetivos.
- Materiales y recursos: calidad y uso de los materiales recopilados y elaborados por la Comisión de Igualdad.
- Las acciones deben evaluarse tanto por la respuesta del alumnado como del profesorado y, en ocasiones, de las familias.

La evaluación puede llevarse a cabo en 3 momentos distintos del desarrollo del Plan:

- Evaluación inicial: Se hace antes de poner en marcha el Plan, coincide con la fase de diagnóstico y con su propósito, puesto que sirve para conocer la situación de partida y plantear los objetivos dentro del proyecto.
- Evaluación intermedia o seguimiento: Es la valoración de cada una de las acciones incluidas en el Plan. Se realiza al finalizar la acción o actividad.
- Evaluación final: Se realiza una vez finaliza la ejecución del Plan. Aquí se analiza si se han conseguido los objetivos propuestos y si los resultados de las acciones llevadas a cabo son positivos o no. A través de ella podremos detectar áreas para mejorar.

Para llevar a cabo estas evaluaciones se pueden emplear diferentes herramientas como fichas de evaluación, cuestionarios de satisfacción, diarios de clase, indicadores de intensidad, indicadores de participación e indicadores de resultado, entre otras.

La evaluación debe llevarla a cabo la Comisión de Igualdad. De los resultados de la evaluación final se deberá llevar a cabo un análisis que permita obtener conclusiones sobre el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan, la ejecución de las actuaciones, el nivel de participación, etc.

Se recomienda recoger esta información en una memoria final, que puede tener la siguiente estructura:

- Introducción
- Objetivos de la evaluación
- Resultados obtenidos
- Conclusiones
- Recomendaciones de mejora y acciones futuras

A modo de resumen en cuanto a la obligatoriedad de la implantación de Planes de Igualdad en los centros educativos, indicar que, si bien su redacción, registro e implantación es de carácter obligatorio para todos los centros educativos con más de 50 trabajadores, desde la entrada en vigor del 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 elaboración e implantación del Plan de Igualdad es de suma importancia independientemente del número de trabajadores, debido a la importancia que los centros educativos, al margen de su titularidad, tienen en la formación de las nuevas generaciones, no solo en áreas de formación y conocimiento, sino también en lo referente a valores como el respeto y la igualdad de género. Es por tanto, tal y como se indica en cuanto a la elaboración del Plan de Igualdad, el adquirir el compromiso de toda la comunidad educativa como paso previo, garantizando de esta forma la participación y representación de todos los agentes implicados en materia educativa, y crear el equipo de trabajo necesario para debatir las medidas a implementar ya que de esta forma el Plan de Igualdad escolar no solo resultará importante para la educación y formación de los alumnos, sino también para el resto de las partes implicadas en la educación, como pueden ser las familias de los alumnos o los docentes del centro.

C) Análisis de las medidas de conciliación y de corresponsabilidad en los Planes de igualdad de los centros educativos analizados

La aplicación del Plan de Igualdad en los centros educativos de la provincia de Alicante y su adecuación al desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, los cuales recogen las medidas adoptadas con respecto a la conciliación y corresponsabilidad, se aborda, como ya vimos en la elaboración del marco normativo, tanto a partir de la LOI (encargada de introducir los Planes de Igualdad) como del 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, el cual matiza la obligatoriedad para las empresas en cuanto a la obligatoriedad de la elaboración y registro de los Planes de Igualdad atendiendo al número de personas trabajadoras. Así, en la redacción de este contenido, se concretan, entre otros aspectos, aquellas cuestiones relativas a los registros de los planes de igualdad, de las medidas de igualdad voluntarias, del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y de la solicitud de inscripción en dicho registro.

Indicar que independientemente del origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria o que hayan sido o no adoptados, todos los planes de igualdad son objeto de inscripción obligatoria en un registro público. En el caso de que los centros educativos no obligados, opten por elaborar y aplicar un plan de igualdad voluntario, éste también será obligatoriamente inscrito en el registro. Estos centros educativos, podrán depositar las medidas adoptadas para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, incluido el protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Con respecto a este registro y con el fin de que los centros educativos puedan ajustarse al marco normativo existente, el Ministerio de Trabajo y Economía social cuenta, a tal efecto, con un procedimiento telemático para registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos y planes de igualdad, estando disponible a través de la aplicación REGCON³⁸. Por su parte, las Comunidades Autónomas crearán y regularán registros de planes de igualdad con funcionamiento a través de los medios electrónicos en el ámbito de sus competencias. El desarrollo reglamentario de planes de igualdad, prevé, además, que se efectuarán las modificaciones necesarias en dicho registro para que se distingan los planes

³⁸ <https://expinterweb.mitramiss.gob.es/regcon/>

de igualdad negociados y acordados, diferenciando, a su vez, si son obligatorios o voluntarios, con el fin de facilitar su consulta automatizada.

En cuanto a los centros educativos de la provincia de Alicante, al estar transferidas las competencias en materia de educación a las comunidades autónomas, este registro de los Planes de Igualdad debe llevarse a cabo mediante el visado de Planes de Igualdad al amparo de la Generalitat Valenciana a través del trámite telemático para el “visado de Planes de Igualdad en empresas de la Comunidad Valenciana”³⁹ diseñada a tal efecto, teniendo como objetivo el corregir las desigualdades de género, incorporando medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad y proporcionando servicios que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral del personal a su servicio por parte del centro directivo de la administración de la Generalitat con competencia en materia de mujeres.

Indicar, que hasta que se proceda al desarrollo reglamentario legalmente previsto, la inscripción de los Planes de Igualdad de los centros educativos en la Comunidad Valenciana se habrá de realizar a través de la web REGCON.

De esta forma, y tras consulta tanto a través de la web de gestión de centros de la Consellería de Educación⁴⁰ como a través del registro y depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, REGCON, de los Planes de Igualdad correspondientes a los centros educativos de la provincia de Alicante registrados y analizados, destaca, por un lado, como de la totalidad de los 872 centros existentes en la provincia de Alicante, a fecha de hoy, sólo el 5% de los centros han procedido a su registro telemático en la Base de Datos REGCON (Gráfica 5), si bien, muchos de ellos, tal y como indican en sus propias páginas web o tras consulta realizada (Anexos: Documento 2), indican que se encuentran en la actualidad en fase de elaboración y registro.

³⁹ https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=13820

⁴⁰ <https://ceice.gva.es/es/web/centros-docentes/guia-de-centros-docentes>



Gráfica 5. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados por la Generalitat Valenciana y por el Registro de Planes de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Economía Social

De la misma forma, de las medidas de conciliación estudiadas y catalogadas atendiendo a la titularidad de los centros en Públicos y Concertados (centros sostenidos con fondos públicos), podemos indicar que, si bien existen muchas semejanzas entre ellos, ya que ambos tipos de centros atienden al marco jurídico de referencia en materia de educación, también ofrecen algunas diferencias basadas, sobre todo, a los acuerdos alcanzados en los diferentes Convenios Colectivos.

Indicar, que en este apartado del estudio, y con el objeto de acotar y facilitar su análisis, se tomó como referencia las medidas implantadas por una selección de centros educativos de la provincia de Alicante que facilitan la conciliación corresponsable de la vida laboral y personal a través de las medidas publicadas en sus respectivos Planes de Igualdad. En este apartado del estudio, se pretendió analizar tanto la relación de centros educativos que disponían, a fecha de hoy, de Planes de Igualdad registrados a través de Base de Datos REGCON, ajustándose de esta forma al Real Decreto Ley 6/2019, como la titularidad de los mismos y la localidad donde se ubican estos centros (Anexo: Documento 3).

Las medidas de conciliación corresponsable analizadas, han sido agrupadas en 3 grupos: En materia de permisos retribuidos, en materia de adaptación horaria y en materia de excedencias y reducciones de jornada.

1. En materia de permisos retribuidos

Con respecto a este apartado, el estudio muestra que los centros educativos a través de la normativa específica (en el caso de centros públicos), y de sus correspondientes Convenios Colectivos (en el caso de centros concertados), amplían y mejoran los permisos relativos a

conciliación previstos en la legislación vigente: permisos por nacimiento y adopción, por guarda legal de menores o cuidado de personas dependientes, situación que no se produce en los centros privados (no concertados) analizados, los cuales se remiten a lo establecido en el artículo 46 del XI Convenio Enseñanza No Concertada (B.O.E. de 28 de Marzo de 2022).

a). Centros Públicos

Con respecto a los días de los permisos, estos se ajustan a los incluidos en el artículo 48 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto del Empleado Público, y en el Decreto 7/2008, de 25 de enero, del Consell, por el que se regulan los permisos y licencias del personal docente no universitarios dependiente de la Conselleria de Educación, se ajustará a lo redactado en los mismos.

A nivel general, esta normativa, delimita, entre otros aspectos, los relacionados con días de los permisos y licencias (debiendo ser estos naturales o hábiles dependiendo de lo establecido en la norma en que se base su disfrute y computando como hábiles los sábados), y del mismo modo, aspectos en cuanto a la concurrencia de permisos y licencias, que como regla general y, salvo excepciones, se establece como el inicio de un permiso o licencia pone fin a cualquier otro previo que se viniera disfrutando pudiéndose optar al de mayor duración en caso de concurrir en el tiempo el derecho a más de uno.

De esta forma, el Decreto 234/2022⁴¹, de 30 de diciembre, establece los siguientes requisitos y condiciones para acceder a los permisos no retribuidos para el personal docente de centros públicos no universitarios:

- Permiso por matrimonio o unión de hecho.

Se tendrá derecho a disfrutar de un permiso de quince días naturales y consecutivos por razón de matrimonio o inscripción en los Registros Oficiales de Uniones de Hecho. Este permiso podrá disfrutarse en el período comprendido en los treinta días naturales antes o después de la celebración del matrimonio o inscripción en los Registros Oficiales de Uniones de Hecho, salvo

⁴¹ Decreto 234/2022, de 30 de diciembre, del Consell, por el que se regulan los permisos y licencias del personal docente no universitario funcional dependiente de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte

supuestos excepcionales, de disfrute del mismo en ese periodo, debidamente acreditados.

- Permiso por técnicas prenatales y de preparación al parto.
El tiempo indispensable para asistir a esos exámenes o cursos, cuando estos deban realizarse dentro de Injornada laboral.
- Permiso por nacimiento para la madre biológica.
Se establecen una duración de 16 semanas ininterrumpidas (al menos 6 posteriores al parto de disfrute obligatorio para la madre, en todo caso).
También se establece una duración de 2 semanas más por discapacidad del hijo. 2 semanas más por parto múltiple computando 2 semanas por cada hijo a partir del segundo.
- Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.
Se establece una duración de quince días naturales ininterrumpidos de ausencia al trabajo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor.
- Permiso por lactancia.
Este permiso, al que se tiene derecho una vez finalizado el permiso de maternidad o adopción, se establece, con carácter general, hasta los doce meses posteriores al nacimiento y tiene una duración vinculada al tiempo de lactancia con derecho a ausentarse una hora diaria y dentro de la jornada laboral.
A diferencia del permiso por parto, este permiso no puede ser objeto de cesión, debiendo ejercerlo en su totalidad el progenitor que lo solicite. El permiso de una hora diaria por lactancia podrá sustituirse por una ampliación del permiso maternal o por adopción o acogimiento que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente al de la ausencia diaria. El disfrute de la acumulación en jornadas completas de la hora de lactancia, estará condicionada a la incorporación al puesto de trabajo una vez finalizado dicho disfrute acumulado y a su permanencia en esta situación hasta que el hijo/a cumpla 12 meses.
- Permiso por interrupción de embarazo
6 días naturales y consecutivos.

- Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores, tanto temporal como permanente.

El permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, continuadas a la elección del interesado, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre por períodos ininterrumpidos.

En el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple, el permiso a que se refiere tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Este permiso puede disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial.

- Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Se dispondrán de cinco días hábiles en el caso de cónyuge, pareja de hecho o familiares de primer grado (padres e hijos) y de tres en casos de parientes de segundo grado (hermanos, abuelos o nietos)

- Permiso por exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud.

Se tendrá derecho a un día hábil

- Permiso por traslado de domicilio habitual.

Se tendrá derecho a dos días hábiles

- Permiso por deber inexcusable.

El necesario para hacer frente a una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

- Permiso por funciones representativas.

El necesario para hacer frente a la representación de carácter sindical o representativa

Por otra parte, el citado Decreto 234/2022 regula en su Capítulo III las LICENCIAS del personal docente no universitario funcional dependiente de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, estableciendo:

- Licencia para la asistencia a conferencias, seminarios, congresos y jornadas.
Licencia para asistir a las actividades formativas que lo generan, con un máximo de seis días al año natural, incluido el indispensable para el desplazamiento. Esta licencia, tiene derecho a retribución, pero sin derecho a dietas, gastos de locomoción ni alojamiento, que correrán a cargo del organismo que realiza la actividad o, en su caso, del propio interesado.
- Licencia por estudios.
- Licencia por participación en programas acreditados de cooperación internacionales.

b) Centros educativos sostenidos con fondos públicos (Centros Concertados)

Con respecto a los centros educativos sostenidos con fondos públicos, el VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos⁴², fue suscrito con fecha 21 de junio de 2021, de una parte, por las asociaciones empresariales en representación de las empresas del sector; y de otra, por las centrales sindicales en representación de los trabajadores. (Fuente: B.O.E. de 27 de Septiembre de 2021)

Este Convenio Colectivo, en su Artículo 41 establece una serie de mejoras en cuanto a la conciliación y corresponsabilidad. Entre ellas, y en relación a los permisos retribuidos nos encontramos que los trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

⁴² <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-15665>

- Quince días en caso de matrimonio o inscripción en el registro correspondiente como pareja de hecho. En ambos casos, los 15 días naturales podrán empezar a disfrutarse previo aviso y justificación 3 días antes de la celebración, sin que ello suponga aumento del número de días de permiso, y sin perjuicio de su recuperación en caso de que no se produzca el hecho causante.
- Tres días en caso de fallecimiento de hijo; o en caso de enfermedad grave, accidente grave, hospitalización o fallecimiento, del cónyuge o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por alguno de estos motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros, el permiso será de 5 días.
- En el caso del permiso por hospitalización podrá iniciarse mientras dure el hecho causante, no obstante, una vez iniciado el permiso los días de disfrute serán continuados.
- Dos días por intervenciones quirúrgicas sin hospitalización que precisen reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que coincidirá con el día de la ceremonia.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

De esta forma, y con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar en cuanto a los permisos retribuidos, se crea una bolsa de un máximo de 20 horas anuales por cada persona trabajadora para:

- Asistencia a consultas médicas del propio trabajador, de los hijos menores de edad, del cónyuge, de padres y familiares hasta el primer grado de consanguinidad o

afinidad que no puedan valerse por sí mismos y cuya necesidad de acompañamiento se certifique oportunamente, siempre y cuando la asistencia a estas consultas no sea posible realizarlas fuera del horario de trabajo.

- Asistencia a tutorías de hijos menores, hasta un máximo de 10 horas anuales con cargo a la bolsa de 20 horas antes señalada. La utilización de estas horas deberá ser acreditada con el justificante médico respectivo o del centro educativo, según el caso, y se procurará interferir lo menos posible con las actividades escolares del alumnado. Se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

A modo de resumen, resaltar que en materia de permisos retribuidos, los centros educativos analizados en este trabajo se ajustan al artículo 48 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto del Empleado Público, y en el Decreto 7/2008, de 25 de enero, del Consell en el caso de centros públicos, mientras que los centros tanto privados como concertados se ajustan a sus respectivos Convenios Colectivos, siendo artículo 46 del XI Convenio Enseñanza No Concertada en el caso de los centros privados no concertados y el artículo 41 del VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos, no existiendo en este aspecto mejoras introducidas en sus planes de Igualdad al margen de la normativa vigente.

Este resumen en cuanto a las medidas aplicadas por los centros educativos en los Planes de Igualdad analizados en este trabajo que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y en concreto en cuanto a permisos retribuidos, se clasifican y exponen a continuación en la siguiente tabla:

EN MATERIA DE PERMISOS RETRIBUIDOS	
CENTROS DE ENSEÑANZA ANALIZADOS	REFERENCIA EN LOS PLANES DE IGUALDAD
CENTROS PÚBLICOS	Los Planes de igualdad se remiten al artículo 48 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto del Empleado Público, y en el Decreto 7/2008, de 25 de enero, del Consell, por el que se regulan los permisos y licencias del personal docente no universitarios dependiente de la Consellería de Educación

CENTROS PRIVADOS (No Concertados)	Los Planes de Igualdad, se remiten al artículo 46 del XI Convenio Enseñanza No Concertada (B.O.E. de 28 de Marzo de 2022)
CENTROS CONCERTADOS	Los Planes de Igualdad, se remiten al artículo 41 del VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos suscrito con fecha 21 de junio de 2021, (B.O.E. de 27 de Septiembre de 2021)

2. En materia de adaptación horaria

En cuanto a la posibilidad de adaptación y distribución del horario de trabajo atendiendo a la conciliación familiar, laboral y personal, hasta el año 2019, la única posibilidad para adaptar la jornada de trabajo para conciliar la vida laboral y familiar era la de solicitar una reducción de jornada por cuidado de un hijo o familiar, con la consecuente reducción de salario que esto suponía.

Sin embargo, tras la reforma realizada a través del Real Decreto 6/2019, recogida en el apartado 8 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se regula como las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar (pero no a exigir) las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia (teletrabajo), para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

a) Centros Públicos

El personal funcionario y laboral de los centros educativos de titularidad pública, podrá contar, cada año natural, con una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5 % de su jornada anual (máximo 80 horas), para favorecer la conciliación de su vida familiar y laboral.

Las horas derivadas de este permiso, de carácter retribuido, deberán recuperarse necesariamente en la forma y plazo que se determine en los respectivos calendarios laborales.

De esta forma, la recuperación se efectuará dentro de los tres meses siguientes a su empleo o disfrute, en los términos que se acuerden y concreten con el centro educativo. Con respecto a esto, decir que los calendarios laborales podrán establecer los límites y

condiciones de acumulación de estas horas sin alcanzar jornadas completas siempre que sea compatible con la organización del trabajo, así como las adaptaciones que pudieran ser necesarias.

Su disfrute se efectuará por alguno de los supuestos enunciados a continuación, sin que, aislada o conjuntamente, la suma de todos ellos pueda superar el porcentaje de jornada anual establecido:

- En los meses en los que el calendario escolar aprobado por la Comunidad autónoma para los centros educativos recoja la existencia de días no lectivos, el personal con hijos con discapacidad igual o superior al 33% o menores de doce años podrá hacer uso de las horas necesarias, en jornadas completas, para ausentarse en dichos días no lectivos con un máximo anual de treinta horas. De concurrir simultáneamente en un mismo centro o unidad varios empleados que soliciten esta acumulación, podrán establecerse limitaciones para su disfrute en iguales fechas si así lo precisa la organización del trabajo, fijándose al efecto mecanismos de rotación de acuerdo con criterios de equidad.
- A estos efectos, por días no lectivos se entiende aquellos que no son hábiles en la enseñanza, y que comprende los marcados específicamente como tales en el calendario escolar, incluidas las vacaciones escolares.
- En el supuesto de enfermedad grave de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, una vez finalizado el permiso previsto en el artículo 66 del Acuerdo de funcionarios o en el artículo 122 del Convenio de Personal Laboral y siempre que continúe subsistiendo el hecho causante, el personal podrá hacer uso de hasta un máximo de treinta horas consecutivas y acumuladas en jornadas completas en cada uno de los casos en que concurran las circunstancias establecidas en esta letra.
- En el supuesto de enfermedad de un hijo menor de 12 años o con discapacidad igual o superior al 33% que, por su carácter leve o moderado, no genere del derecho al permiso por enfermedad grave establecido en el artículo 66 del Acuerdo de funcionarios o en el artículo 122 del Convenio de Personal Laboral, el personal podrá hacer uso de hasta un máximo de treinta horas consecutivas y acumuladas en

jornadas completas en cada uno de los casos en que concurren las circunstancias establecidas en esta letra.

- En otros supuestos de similar naturaleza que así sean establecidos expresamente por la comisión de seguimiento, para su disfrute en jornadas completas.

b) Centros Concertados

Los Centros Concertados, por el contrario, se rigen, en lo relativo a este apartado, tanto a lo indicado tanto en el Estatuto de Los Trabajadores como en el VII Convenio Colectivo relativo a los centros educativos sostenidos con fondos públicos (Centros Concertados), no existiendo una norma general al respecto (como si sucede en los centros Públicos) y estableciendo esta posibilidad como una mera petición por parte de los trabajadores/as al centro educativo y no como un derecho del trabajador/as, estando, en cualquier caso, el centro obligado a estudiar la propuesta y justificar la decisión tomada, dejando a la propia autonomía y organización de cada centro su decisión final.

A modo de resumen, resaltar que en cuanto al tiempo de trabajo y del espacio (adaptación horaria), como medida que permita facilitar la conciliación y corresponsabilidad de los trabajadores y trabajadoras, mientras que los centros públicos se remiten al artículo 48 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto del Empleado Público, y en el Decreto 7/2008, de 25 de enero, del Consell, por el que se regulan los permisos y licencias del personal docente no universitarios dependiente de la Consellería de Educación, los centros educativos tanto privados como concertados analizados en este trabajo si aportan mejoras en sus respectivos Planes de Igualdad, al margen de la normativa vigente y lo indicado en sus respectivos Convenios Colectivos, añadiendo novedades que mejoran lo previsto legalmente, como el teletrabajo o la posibilidad de incorporación al centro una hora más tarde y/o posibilidad de salir del mismo una hora antes y previa solicitud, en el caso de los centros educativos privados, o, en el caso de los centros concertados, la adaptación, en la manera de lo posible y previo aviso, de la jornada laboral a los turnos de mañana y/o tarde del centro sin pérdida de salario o la autogestión del tiempo de trabajo del personal solicitante, en la medida de lo posible y en los periodos que así se determinen, y cuando no se requiera de presencia física en el puesto de trabajo.

El resumen de las medidas aplicadas por los centros educativos en los Planes de Igualdad analizados en este trabajo que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal,

en concreto en cuanto a distribución del trabajo y del espacio de trabajo (adaptación horaria), se exponen a continuación en la siguiente tabla:

EN MATERIA DE DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y EN EL ESPACIO DE TRABAJO (ADAPTACIÓN HORARIA)	
CENTROS DE ENSEÑANZA ANALIZADOS	REFERENCIA EN LOS PLANES DE IGUALDAD
CENTROS PÚBLICOS	Los Planes de igualdad se remiten al artículo 48 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto del Empleado Público, y en el Decreto 7/2008, de 25 de enero, del Consell, por el que se regulan los permisos y licencias del personal docente no universitarios dependiente de la Conselleria de Educación.
CENTROS PRIVADOS (No Concertados)	Los Planes de Igualdad, se remiten a los artículo 46 del XI Convenio Enseñanza No Concertada (B.O.E. de 28 de Marzo de 2022).
	PLANES DE IGUALDAD QUE INTRODUCEN NOVEDADES QUE MEJORAN LO PREVISTO LEGALMENTE
<ul style="list-style-type: none"> • Centro de Formación GESFOR 	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de realización de Teletrabajo siempre que la Acción Formativa o el Proyecto lo permita.
<ul style="list-style-type: none"> • Nuevos Medios, Innovación y Aprendizaje S.L. 	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de incorporación al centro una hora más tarde y/o posibilidad de salir del mismo una hora antes previa solicitud.
<ul style="list-style-type: none"> • Centro Formativo Almoradí S.L. 	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de programación de Acciones Formativas en horario más beneficioso para el/la solicitante (siempre que la asignación de recursos lo posibilite).
<ul style="list-style-type: none"> • FORMAELX Escuela de Oficios y Estudios empresariales 	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de incorporación al centro entre media hora y una hora más tarde y/o posibilidad de salir del mismo de la misma forma siempre que la asignación de recursos lo permita.
<ul style="list-style-type: none"> • Centro de Educación Tecnológica 	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la adaptación de la jornada por cuidado de personas dependientes, garantizando que no existirá ningún tipo de consecuencias negativas de ningún tipo.

<ul style="list-style-type: none"> • Centro de Formación Santa Marta S.L. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las personas trabajadoras con descendiente/s a su cargo podrán ausentarse del centro de trabajo para asistir a reuniones con el centro educativo en el que estudia el/la menor o menores a su cargo. Durante el tiempo de ausencia su puesto deberá quedar cubierto.
CENTROS CONCERTADOS	Los Planes de Igualdad, se remiten al artículo 41 del VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos suscrito con fecha 21 de junio de 2021, (B.O.E. 27 de Septiembre de 2021)
PLANES DE IGUALDAD QUE INTRODUCEN NOVEDADES QUE MEJORAN LO PREVISTO LEGALMENTE	
<ul style="list-style-type: none"> • Centro de Formación Profesional Ripollés 	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación, en la manera de lo posible y previo aviso, de la jornada laboral a los turnos de mañana y/o tarde del centro sin pérdida de salario. Esta adaptación se realiza siempre y cuando la titulación del solicitante se ajuste a los cambios solicitados. • En el espacio de trabajo: autogestión del tiempo de trabajo, en la medida de lo posible y en los periodos que así se determinen, del personal solicitante, no requiriendo una presencia física en el puesto de trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Colegio Nuestra Señora del Carmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación, en la manera de lo posible y previo aviso, de la jornada laboral a los a los niveles educativos con horario más beneficioso para el/la solicitante sin pérdida de salario. Esta adaptación se realiza siempre y cuando las titulaciones se ajusten a los cambios solicitados. • Detección a priori de las necesidades de conciliación del personal trabajador a través de encuestas, entrevistas, etc • En el espacio de trabajo: autogestión del tiempo de trabajo, en los periodos no lectivos pero sí laborales que no requieran una presencia física en el puesto de trabajo
<ul style="list-style-type: none"> • Salesianos San Rafael 	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación, en la manera de lo posible y previo aviso, de la jornada laboral a los a los niveles educativos con horario más beneficioso para el/la solicitante sin pérdida de salario. Esta adaptación se realiza siempre y cuando las titulaciones se ajusten a los cambios solicitados.
<ul style="list-style-type: none"> • Colegio Sagrado Corazón de Jesús (Padre DEHON) 	<ul style="list-style-type: none"> • Priorización en las nuevas vacantes al personal trabajador solicitante de reajuste horario • Readaptación horaria del personal solicitante siempre que se comunique antes del inicio de curso y exista posibilidad

<ul style="list-style-type: none"> • Salesianos San José Artesano 	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación, en la manera de lo posible y previo aviso, de la jornada laboral a los a los niveles educativos con horario más beneficioso para el/la solicitante Esta adaptación se realiza cuando las titulaciones se ajusten a los cambios solicitados.
<ul style="list-style-type: none"> • Colegio Maristas San Juan Bautista Denia 	<ul style="list-style-type: none"> • Preaviso a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para su gestión y seguimiento en cuanto a la jornada laboral, el horario y distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y el teletrabajo.

3. En materia de excedencias y reducciones de jornada

a) Centros Públicos

El citado Decreto 234/2022, en el Capítulo IV establece la reducción de jornada de entre un tercio y la mitad de su jornada de trabajo a que tendrá derecho el personal docente no universitario funcional dependiente de la Consellería de Educación, Cultura y Deporte:

- Reducción de jornada por razones de guarda legal cuando tenga a su cargo un niño o niña de doce años o menor, una persona mayor que requiera especial dedicación o una persona con un grado de discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% que no desempeñe alguna actividad retribuida que supere el salario mínimo interprofesional.
- Reducción de jornada por tener a su cargo a cónyuge o pareja de hecho o familiar hasta el segundo grado que requiera especial dedicación.
- Reducción de jornada por tener reconocido un grado de discapacidad o por razón de larga o crónica enfermedad.
- Reducción de jornada por tener la condición de cargo electo en cualquier administración pública local.

En cuanto a las excedencias a las que se tiene derecho sin retribución, nos encontramos:

- Licencia por interés particular.
- Licencia por becas de estudio o investigación.
- Licencia para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional.

- Licencia por enfermedad de familiares o cualquier persona que legalmente se encuentre bajo su guarda o custodia.

b) Centros Concertados

El VII Convenio Colectivo relativo a los centros educativos sostenidos con fondos públicos (Centros Concertados) establece en su Artículo 48 las situaciones de excedencia y permisos a los que se tiene derecho. De esta forma, la excedencia podrá ser voluntaria, forzosa o especial, en los términos previstos en los artículos siguientes. En todos los casos el trabajador no tendrá derecho a retribución, salvo lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

Tipos de excedencias:

Excedencia forzosa (Artículo 49): Serán causas de excedencia forzosa las siguientes:

- Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la organización sindical a la que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el ámbito del presente Convenio.
- Durante el período de un curso escolar para aquellos trabajadores que deseen
- dedicarse a su perfeccionamiento profesional después de diez años de ejercicio activo en la misma empresa. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación de la empresa a innovaciones educativas, el período exigido de ejercicio activo quedará reducido a cuatro años.

Excedencia especial (Artículo 50). Serán causas de excedencia especial, las siguientes:

- Excedencia especial, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En este caso la excedencia no será superior a 3 años.

- Excedencia especial para atender al cuidado de cada hijo, por naturaleza, por adopción o por acogimiento permanente o preadoptivo, en los términos previstos en la legislación vigente. Cuando el padre y la madre trabajen en el mismo centro de trabajo, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa

Excedencia voluntaria (Artículo 52)

La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador previa petición por escrito, pudiendo solicitarlo todo el que tenga, al menos, un año de antigüedad en el centro educativo y no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Dicha excedencia empezará a disfrutarse el primer mes del curso escolar, salvo mutuo acuerdo para adelantarlo. El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

Se podrá pactar de mutuo acuerdo entre las partes la reserva del puesto de trabajo y la duración de la misma, en su caso.

A modo de resumen, resaltar que en materia de permisos retribuidos, los centros educativos analizados en este trabajo se ajustan al artículo 48 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto del Empleado Público, y en el Decreto 7/2008, de 25 de enero, del Consell en el caso de centros públicos, mientras que los centros tanto privados como concertados se ajustan a sus diferentes Convenios Colectivos, no existiendo mejoras introducidas en sus planes de Igualdad al margen de la normativa vigente.

El resumen de las medidas aplicadas por los centros educativos en los Planes de Igualdad analizados en este trabajo en cuanto a las medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y en concreto en cuanto excedencias y reducción de jornada, se exponen a continuación en la siguiente tabla:

EN MATERIA DE EXCEDENCIAS Y REDUCCIÓN DE JORNADA	
CENTROS DE ENSEÑANZA ANALIZADOS	REFERENCIA EN LOS PLANES DE IGUALDAD
CENTROS	Los Planes de igualdad se remiten al artículo 48 de la Ley 7/2007, de 12 de abril,

PÚBLICOS	del Estatuto del Empleado Público, y en el Decreto 7/2008, de 25 de enero, del Consell, por el que se regulan los permisos y licencias del personal docente no universitarios dependiente de la Consellería de Educación
CENTROS PRIVADOS (No Concertados)	Los Planes de Igualdad, se remiten a los artículo 46 del XI Convenio Enseñanza No Concertada (B.O.E. de 28 de Marzo de 2022)
CENTROS CONCERTADOS	Los Planes de Igualdad, se remiten al artículo 41 del VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos suscrito con fecha 21 de junio de 2021, (B.O.E. de 27 de Septiembre de 2021)

Otras medidas aplicadas por los centros educativos analizados en cuanto a conciliación que configuran una cultura empresarial que valora el que su personal tenga articulada su vida laboral con la familiar y personal. Estas medidas, que se asientan en las políticas de recursos humanos de las empresas, son medidas que los centros educativos articulan internamente y que aportan una mejora en la calidad laboral de todo el personal trabajador.

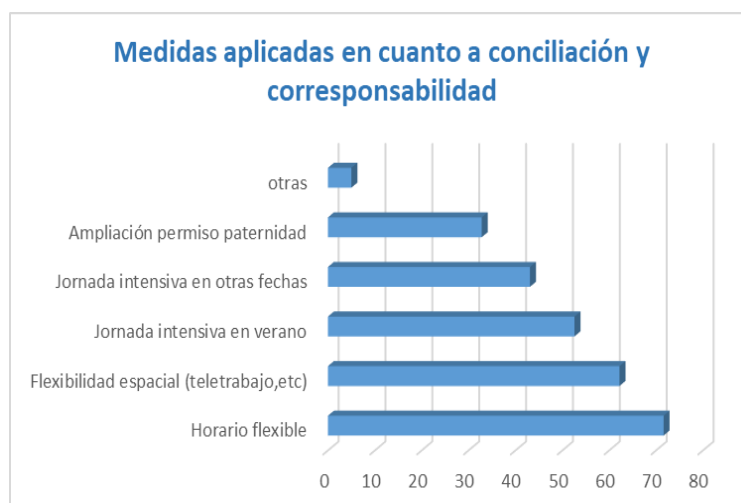
Las medidas incluidas en los respectivos Planes de Igualdad de los centros educativos analizados, se describen en la siguiente tabla:

EN MATERIA DE CONFIGURACIÓN DE LA CULTURA EMPRESARIAL	
CENTROS DE ENSEÑANZA ANALIZADOS	REFERENCIA EN LOS PLANES DE IGUALDAD
CENTROS PÚBLICOS	Los Planes de igualdad se remiten al artículo 48 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto del Empleado Público, y en el Decreto 7/2008, de 25 de enero, del Consell, por el que se regulan los permisos y licencias del personal docente no universitarios dependiente de la Consellería de Educación
	PLANES DE IGUALDAD QUE INTRODUCEN NOVEDADES QUE MEJORAN LO PREVISTO LEGALMENTE
<ul style="list-style-type: none"> • IES Monserrat Roig • IES Carrús • IES Joanot Martorell 	<ul style="list-style-type: none"> • Programa CONCILIA promovido por la Concejalía de de intervención social desarrollado por la Concejalía de Igualdad, derechos sociales y políticas inclusivas desde febrero de 2022

<ul style="list-style-type: none"> • IES Severo Ochoa • CEIP La Marina • CEIP La Vallverda • CEIP Mestre Canaletes • CEIP Puçol • CEIP Mediterrani • CEIP Miguel Hernández • CEIP Jaime Balmes • CEIP Ramón Llull • CEIP Dama d' Elx 	<p>que incluye, entre otros aspectos, medidas como aulas vespertinas para progenitores con hijos menores a su cargo, Escuelas de verano, etc</p>
<p>CENTROS PRIVADOS (No Concertados)</p>	<p>Los Planes de Igualdad, se remiten a los artículo 46 del XI Convenio Enseñanza No Concertada (B.O.E. de 28 de Marzo de 2022)</p>
<p>PLANES DE IGUALDAD QUE INTRODUCEN NOVEDADES QUE MEJORAN LO PREVISTO LEGALMENTE</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Nuevos Medios, Innovación y Aprendizaje S.L. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de la formación del personal trabajador dentro de su jornada laboral
<ul style="list-style-type: none"> • FORMAELX Escuela de Oficiosa y Estudios empresariales 	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de la formación del personal trabajador dentro de su jornada laboral
<ul style="list-style-type: none"> • Centro de Educación Tecnológica 	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de la formación del personal trabajador dentro de su jornada laboral
<p>CENTROS CONCERTADOS</p>	<p>Los Planes de Igualdad, se remiten al artículo 41 del VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos suscrito con fecha 21 de junio de 2021, (B.O.E. de 27 de Septiembre de 2021)</p>
<p>PLANES DE IGUALDAD QUE INTRODUCEN NOVEDADES QUE MEJORAN LO PREVISTO LEGALMENTE</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Colegio Nuestra Señora del Carmen <ul style="list-style-type: none"> • Elche • Crevillente • Torrevieja 	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de la formación del personal trabajador dentro de su jornada laboral. • Realización de reuniones, claustros de profesores, sesiones de evaluación, etc, dentro del horario laboral siempre que sea posible.

<ul style="list-style-type: none"> • Novelda • Callosa 	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de petición por parte del personal trabajador al centro de trabajo más próximo a su domicilio habitual siempre que las titulaciones del solicitante lo permitan.
<ul style="list-style-type: none"> • Colegio Salesianos • Elche • Alicante • El Campello • Ibi 	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de la formación del personal trabajador dentro de su jornada laboral. • Realización de reuniones, sesiones de evaluación, etc, dentro del horario laboral siempre que sea posible. • Posibilidad de petición por parte del personal trabajador al centro de trabajo más próximo a su domicilio habitual.

Como se argumenta en el Bloque dedicado al marco normativo multinivel, no todas las medidas aplicadas en los centros educativos pueden ser catalogadas de la misma forma en cuanto a conciliación y corresponsabilidad, debiendo diferenciar entre aquellas medidas enfocadas exclusivamente a que las mujeres concilien vida personal, profesional y familiar, y las medidas de corresponsabilidad que sí fomentan el uso de los tiempos dedicados a responsabilidades familiares por parte de los hombres y reducen su absentismo en el ámbito doméstico. De esta forma, del análisis llevado a cabo en cuanto a las medidas de aplicadas por los centros educativos de la provincia de Alicante, destacamos al margen de las medidas que fomentan la conciliación familiar, personal y laboral y que se contemplan legalmente o que introducen los propios centros educativos en cuanto a permisos retribuidos y no retribuidos, las ayudas para transporte, aulas vespertinas, formación a medida, movilidad geográfica, etc, otras medidas que sí fomentan y favorecen la corresponsabilidad propiamente dicha, como las medidas de flexibilidad en el centro educativo en cuanto al tiempo de trabajo, el horario flexible de entrada y salida, la jornada intensiva en los meses de verano o en determinadas fechas, la implantación de medidas de flexibilidad espacial en algunos meses del año, en especial a partir de la aplicación del estado de emergencia por la pandemia del COVID-19, como el teletrabajo o medidas que implican mejoras a la legislación vigente en materia de conciliación y corresponsabilidad, donde, aun siendo las menos implementadas, destacan, por ejemplo, la ampliación del permiso de paternidad. (Gráfica 6).



Gráfica: 6. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos analizados

Los centros educativos, con el fin de estandarizar estas medidas descritas, y las recomendaciones en cuanto a las actuaciones concretas a aplicar dentro del Plan de Igualdad desde la perspectiva de la conciliación corresponsable establecen diversos procedimientos e indicadores, tanto de percepción como de rendimiento, que permitan evaluar tanto el grado de consecución de los objetivos previstos, tanto totales como parciales, en las distintas áreas como establecer áreas de mejora.

A continuación, se detallan algunas de las principales actuaciones y procedimientos internos llevadas a cabo por los centros educativos analizados en cuanto a la conciliación y corresponsabilidad incluidas en sus respectivos Planes de Igualdad.

Medida 1. Integrar y contemplar de modo transversal las medidas en cuanto a conciliación y corresponsabilidad en el Proyecto Educativo de Centro y en los proyectos que lo integran.

Este procedimiento muestra información acerca de los recursos destinados por el centro educativo para la elaboración y seguimiento del Plan de Igualdad, recogiendo, entre otras, las actuaciones programadas por el centro en materia de conciliación y corresponsabilidad para cada curso escolar, tales como la autoevaluación, los objetivos programados o el porcentaje de mejoras con respecto a cursos anteriores (histórico).

ACTUACIONES/PROCEDIMIENTOS	INDICADORES.
1.1.1. El centro docente adaptará su Plan de Centro al Plan de Igualdad, el cual recogerá las	1.1.1. Regulación de la elaboración, dentro del Plan de Centro, de un Plan

actuaciones programadas por el centro en materia de conciliación y corresponsabilidad para cada curso escolar.	de Igualdad.
1.1.2. El centro docente, en su autoevaluación, valorará el grado de desarrollo de los objetivos y la eficacia de las actuaciones contempladas en el Plan de Igualdad.	i1.1.2. Autoevaluación, realizada por el centro, del desarrollo de los objetivos y la eficacia de las actuaciones contempladas en su Plan de Igualdad.
1.1.3. En el centro docente se nombrará una persona coordinadora del Plan de Igualdad encargada del seguimiento de las medidas programadas.	I1.1.3. Nombramiento de la persona coordinadora del Plan de Igualdad de Género, indicando el sexo y su especialidad.
1.1.7. Los órganos competentes en el centro docente integrarán las medidas de conciliación y corresponsabilidad en su PGA (Programación General Anual) a la hora de establecer medidas como horarios, turnos, etc	i1.1.7. Actuaciones realizadas para promover la conciliación y corresponsabilidad en el presente curso escolar i1.1.8. Porcentaje de mejoras con respecto a cursos anteriores (histórico).

Medida 2. Garantizar que, en los materiales curriculares de elaboración propia del centro, se eliminan los prejuicios culturales y los estereotipos sexistas y discriminatorios, difundiendo el concepto de conciliación y corresponsabilidad.

Este procedimiento muestra información acerca de los recursos destinados por el centro educativo para la elaboración y seguimiento del Plan de Igualdad, recogiendo, entre otras, la integración de la igualdad de género y en concreto del concepto de la conciliación y corresponsabilidad en la concreción de los contenidos curriculares, revisando, asimismo, los materiales curriculares de elaboración propia del equipo docente o los libros de texto y resto del material utilizado en el centro.

ACTUACIONES/PROCEDIMIENTOS	INDICADORES.
2.1. El equipo directivo, el consejo escolar y los equipos docentes velarán por la integración de la igualdad de género y en concreto de la conciliación y corresponsabilidad en la concreción de los contenidos curriculares, revisando, asimismo. Los materiales curriculares y los libros de texto utilizados en el centro.	i.2.1. Inclusión de indicadores de género relacionados con los contenidos, materiales curriculares y libros de texto en el informe de autoevaluación anual del centro.

Medida 3. Reconocimiento, impulso e intercambio de buenas prácticas coeducativas en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Este procedimiento muestra información acerca de la necesidad de la difusión del concepto de conciliación y corresponsabilidad y el compromiso del centro en este aspecto, facilitando el intercambio de experiencias y buenas prácticas coeducativas desarrolladas por el centro, por las familias, por el alumnado, por el profesorado y otros agentes, asociaciones o instituciones.

ACTUACIONES/PROCEDIMIENTOS	INDICADORES.
3.1. Se promoverán diferentes actuaciones y estrategias para el impulso, la difusión, y el intercambio de experiencias y buenas prácticas coeducativas desarrolladas por el centro, por las familias, por el alumnado, por el profesorado y otros agentes, asociaciones o instituciones que de visibilidad y faciliten la conciliación y corresponsabilidad.	i3.1.1 Relación y número de actividades o experiencias de cada tipo. i.3.1.2. Relación de los medios de difusión utilizados para su visibilización e intercambio.

Medida 4. Visibilizar elementos de desigualdad de género en la comunidad educativa, su evolución en el centro, así como diseñar las intervenciones que los corrijan.

Este procedimiento muestra información acerca del registro, seguimiento y evaluación de las actuaciones llevadas a cabo en materia de conciliación y corresponsabilidad, indicando, entre otros aspectos, el número y tipo de actuaciones realizadas o las desviaciones detectadas.

ACTUACIONES/PROCEDIMIENTOS	INDICADORES.
4.1. Cada curso académico el Consejo Escolar impulsará acciones encaminadas a visibilizar desigualdades y a reducir los desequilibrios detectados en materia de conciliación y corresponsabilidad.	i4.1.1. Número y tipo de actuaciones realizadas. I4.1.2 Desviaciones detectadas
4.2. El centro docente en su informe anual de autoevaluación incluirá para su análisis y difusión datos desagregados por sexo del alumnado relativos a: - Rendimiento escolar.. - Convivencia. - Participación.	i4.2.1. Informe anual con tasas desagregadas por sexo de datos del alumnado relativos a: - Convivencia: conductas contrarias y conductas gravemente perjudiciales a la convivencia, atención en aula de convivencia, aplicación de protocolos, mediación escolar y otras medidas adoptadas. - Rendimiento escolar por ámbitos/áreas. - Participación y desempeño de puestos de decisión y representación: Consejo Escolar,

	delegadas y delegados de clase, alumnado mediador, otras actividades y programas de participación.
4.3. El centro docente en su informe anual de autoevaluación incluirá para su análisis y difusión datos desagregados por sexo del profesorado relativos a: <ul style="list-style-type: none"> - Formación y actualización docente.. - Convivencia. - Participación y desempeño de puestos de decisión y representación. 	I4.3.1. Tasa desagregada por sexo de datos del profesorado relativos a: <ul style="list-style-type: none"> - Participación en actividades de formación. - Coordinación de planes y programas. - Participación y desempeño de puestos de decisión y representación.
4.4. El centro docente en su informe anual de autoevaluación incluirá para su análisis y difusión datos desagregados por sexo del sector de la familia relativos a: <ul style="list-style-type: none"> - Participación y desempeño de puestos de decisión y representación. - Participación en el ámbito de la convivencia. 	I4.4.1. Tasa desagregada por sexo de datos del sector familia relativos a: <ul style="list-style-type: none"> - Participación y desempeño de puestos de decisión y representación: Consejo Escolar, Comisión de Convivencia, AMPA, participación en actividades de formación. - Presencia y participación en medidas y actuaciones del ámbito de la convivencia: mediación, delegados y delegadas de madres y madres, actividades extraescolares, etc.

Medida 5. Introducir en los Planes de Igualdad actuaciones que mejoren lo previsto en la normativa vigente

Este procedimiento muestra información acerca de las medidas en materia de conciliación y corresponsabilidad aprobadas por el centro educativo que vayan, en la medida de lo posible, más allá de lo previsto legalmente, para su inclusión en el Plan de Igualdad del centro o en sus posteriores revisiones.

ACTUACIONES/PROCEDIMIENTOS	INDICADORES.
5.1. El equipo directivo establecerá una serie de medidas en materia de conciliación y corresponsabilidad que vayan, en la medida de lo posible, más allá de lo previsto legalmente, para su inclusión en el Plan de Igualdad del centro	i5.1.1 Número y tipo de actuaciones previstas por el equipo directivo y el de titularidad para asegurar la la conciliación y corresponsabilidad más allá de lo previsto legalmente. I5.1.3 Evolución (histórico) de las medidas aplicadas.

CONCLUSIONES

En base al estudio realizado, en cuanto a las medidas de conciliación y corresponsabilidad adoptadas en los Planes de Igualdad de los centros educativos de la provincia de Alicante analizados, a continuación, se exponen las conclusiones extraídas del presente trabajo.

PRIMERA: Queda demostrado que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. Por tanto, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como persona. Pese a la gran evolución experimentada en nuestro Ordenamiento Jurídico, en materia de igualdad, seguimos estancados en el aspecto formal quedando demostrado que queda mucho camino por recorrer en el objetivo de conseguir que esta igualdad sea real y efectiva. Es necesario un cambio cultural en materia de igualdad, así como tener formación y estar en constante renovación en materia de igualdad a todos los niveles de tal forma que cale en los valores y actitudes de la sociedad como tal. Para ello, resulta esencial la representación femenina en los órganos de diálogo social y en los equipos de negociación colectiva, así como en las mesas de negociación tanto de convenios colectivos como de Planes de Igualdad.

SEGUNDA: Tras la revisión multinivel del marco jurídico en referencia a los Planes de Igualdad, se puede concluir que uno de los problemas que presentaba la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, resuelta con la nueva regulación a través del Real Decreto Ley 6/2019, era la de la obligatoriedad en cuanto a la elaboración del Plan de Igualdad atendiendo al tamaño de la empresa y fijada en empresas de más de 250 trabajadores, consiguiendo, de esta forma, extender esta obligatoriedad también a las pequeñas y medianas empresas de hasta cincuenta personas trabajadoras, atendiendo precisamente a que la estructura empresarial de nuestro país se caracteriza por la predominancia de PYMEs. Esta adaptación a la norma, si bien se aplica de forma progresiva, marca como plazos: el año

2020 para empresas de hasta 150 trabajadores, el 2021 para empresas de hasta 100 y el 2022 para empresas de hasta 50 trabajadores.

TERCERA: En cuanto a los datos cuantitativos obtenidos del sector educativo en la provincia de Alicante analizados, en la actualidad, de los 28.395 centros educativos que hay en toda España, 2779 centros educativos pertenecen a la Comunidad Valenciana, de los cuales 872, se ubican en la provincia de Alicante, lo que supone casi el 32%, siendo cuanto a la titularidad, de los 872 centros educativos ubicados en la provincia de Alicante, más de la mitad (605) son de titularidad pública (centros Públicos) lo que supone un 69'4%, siendo 267 el número de centros sostenidos con fondos públicos (Centros Concertados), lo que supone un 30'6%. En cuanto al perfil del personal trabajador, indicar que, en la actualidad, de los 28425 docentes de la provincia de Alicante, 19.823 son mujeres, lo que supone el 69'7%, siendo mayoritariamente ubicados en la franja de los 40 a 59 años. Del mismo modo, en cuanto a las responsabilidades familiares, aproximadamente, el 37% del personal docente tiene responsabilidades con hijos menores de 12 años y otras personas conviven con familiares dependientes, siendo de esta forma el perfil predominante del personal trabajador en los centros educativos de la provincia de Alicante el de mujer, con edad comprendida entre los 40 y 59 años y con responsabilidades familiares con hijos menores de 12 años y/o familiares dependientes as u cargo.

CUARTA: En cuanto a la obligatoriedad de la implantación de Planes de Igualdad en los centros educativos, indicar que, si bien su redacción, registro e implantación es de carácter obligatorio para todos los centros educativos con más de 50 trabajadores, desde la entrada en vigor del 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, al margen de su titularidad, tanto centros públicos, privados como concertados, e independientemente del número de trabajadores, los centros educativos coinciden en la importancia, la gran preocupación y al mismo tiempo compromiso por diseñar e implantar el Plan de Igualdad del centro adaptado a la realidad actual y donde se recojan medidas que fomenten y faciliten la conciliación y la corresponsabilidad. De esta forma, y tras consulta tanto a través de la web de gestión de centros de la Consellería de Educación como a través del registro y depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, REGCON dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social, de los Planes de Igualdad correspondientes a los centros educativos de la provincia de Alicante

registrados y analizados, destaca, por un lado, como de la totalidad de los 872 centros existentes en la provincia de Alicante, a fecha de hoy, sólo el 5% de los centros han procedido al registro telemático de sus Planes de Igualdad en la Base de Datos REGCON, correspondiendo, de este porcentaje registrado, mayoritariamente a Planes de Igualdad de centros educativos privados o sostenidos con fondos públicos (Concertados), si bien, muchos de ellos, tal y como indican en sus propias páginas web o tras consulta realizada, indican que se encuentran en la actualidad en fase de elaboración y/o registro con el fin de adaptarse a la normativa vigente, o en el caso específico de los centros públicos, a la espera directrices concretas para su elaboración.

QUINTA: En cuanto al resultado del estudio de las medidas de conciliación y de corresponsabilidad en los Planes de igualdad de los centros educativos analizados, a partir, tanto de la normativa específica en materia de educación, al margen de la normativa estatal y por la que se rigen estos centros educativos, la normativa aplicable en materia de conciliación laboral y corresponsabilidad aplicable a los Planes de Igualdad, como de las medidas de conciliación estudiadas y catalogadas atendiendo a la titularidad de los centros en Públicos, privados y Concertados (centros sostenidos con fondos públicos), podemos indicar que, si bien existen muchas semejanzas entre ellos, ya que ambos tipos de centros atienden al marco jurídico de referencia en materia de educación, también ofrecen algunas diferencias basadas, sobre todo, a los acuerdos alcanzados en los diferentes Convenios Colectivos. No obstante, en algunos Planes de Igualdad, podemos observar como los centros aplican novedades que mejoran lo previsto en la normativa vigente en materia de conciliación y corresponsabilidad. De esta forma, del análisis destacamos, por un lado, el predominio de medidas de flexibilidad en el centro educativo en cuanto al tiempo de trabajo: horario flexible de entrada y salida (71,6%), jornada intensiva en los meses de verano (52,6%) o en determinadas fechas (43,1%). También en lo concerniente a la implantación de medidas de flexibilidad espacial en algunos meses del año, en especial a partir de la aplicación del estado de emergencia por la pandemia del COVID-19, como el teletrabajo como segunda medida más implementada (62,9%). Por otro lado, aun siendo las menos implementadas, destacan la ampliación del permiso de paternidad (32,8%), ayudas para el transporte, formación a medida, movilidad geográfica, etc. Por otro lado, resaltar que al margen de las medidas incluidas en sus respectivos Planes de Igualdad, algunos centros, sobre todo de carácter público, se acogen a programas específicos en materia de Conciliación y corresponsabilidad promovidos por diferentes organismos e instituciones

como el Programa CONCILIA ⁴³desarrollado por la Concejalía de Igualdad, derechos sociales y políticas inclusivas desde febrero de 2022, o el Sello Distintivo local “Empresa Conciliadora” del Ajuntament d’Elx, ⁴⁴donde se incluyen en diferentes periodos del año medidas como las aulas vespertinas con horario ampliado para progenitores con hijos menores a su cargo, escuelas de verano, etc.

De este estudio, se puede deducir que si bien todas estas medidas, incluidas en los respectivos Planes de Igualdad de los centros educativos, abogan por la conciliación familiar, personal y laboral de los trabajadores, facilitando de esta forma a las personas trabajadoras la atención de sus obligaciones familiares y personales, medidas como las excedencias, la reserva del puesto de trabajo, los permisos retribuidos u otras como las ayudas para el transporte, las escuelas de verano, las aulas vespertinas, la formación a medida o la movilidad geográfica, siguen siendo, en la mayor parte de los casos, meras ayudas a los progenitores y, por tanto, insuficientes, ya que no todas ellas tienen como resultado el reparto de los cuidados entre todos los implicados, que no son solamente los progenitores, sino que implica a toda la sociedad y que es la base de la corresponsabilidad. Sin embargo, otras medidas implantadas por los centros educativos en sus Planes de Igualdad, como el horario flexible de entrada y salida, la jornada intensiva en los meses de verano o en determinadas fechas, y también en lo concerniente a la implantación de medidas de flexibilidad espacial en algunos meses del año, si bien siguen siendo insuficientes, si abogan por la corresponsabilidad, ya que estas no deben contemplarse como simples acciones positivas dirigidas exclusivamente hacia las personas trabajadoras con cargas familiares, también lo deben ser para el resto de trabajadores y para el propio centro educativo, dado que todas estas medidas redundan, al final, en una mayor productividad y competitividad.

SEXTA: SEXTA: Podemos concluir afirmando que, si bien los centros educativos de la provincia de Alicante, diseñan e implementan sus propios Planes de Igualdad teniendo el concepto de corresponsabilidad como el eje central, adaptándose de esta forma al marco legislativo vigente, también se observan ciertas diferencias entre las medidas descritas en

⁴³ <https://www.elche.es/derechos-sociales/cartera-de-servicios/concejalia-de-igualdad/casa-de-la-dona/programa-concilia/>

⁴⁴ <https://www.elche.es/derechos-sociales/cartera-de-servicios/concejalia-de-igualdad/casa-de-la-dona/espacios-empresas/sello-empresa-conciliadora/>

sus respectivos Planes de Igualdad atendiendo a la titularidad de cada centro. De esta forma, se observa cómo, mientras los centros públicos tienden a estar más “encorsetados”, y con menos margen de maniobra, en cuanto a la toma de decisiones y a la espera de la normativa conjunta, los centros, tanto privados como concertados, tienden a tener más libertad en cuanto a la toma de las decisiones a implantar en sus respectivos Planes de Igualdad, atendiendo tanto a los respectivos Convenios Colectivos como al carácter propio y a la Misión Visión y Valores propios de cada centro. Esta situación, se evidencia, por un lado, al ser los centros públicos los que, a fecha de hoy, menos Planes de Igualdad tienen registrados en la Base de Datos REGCON, y, por otro, al ser los centros de titularidad privada, tanto los más representados en REGCON como los que más medidas aportan en sus respectivos Planes de Igualdad, mejorando, en algunos casos, la normativa vigente.



BIBLIOGRAFÍA

- Cabeza Pereiro, Jaime. “*Los planes de igualdad: balance y cambios normativos*”, Revista Derecho Social y Empresa, núm.12, Vigo, 2004.
- Casado Aparicio, Elena; Gómez Esteban, Concepción. “*Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*”, Biblioteca Nueva, Madrid, 2006.
- Fabregat Monfort, Gemma. “*Los Planes de Igualdad como obligación empresarial*”, Editorial Albacete Bombarzo, Albacete, 2007.
- Fernández Cerdón, J.A. Tobío Soler. “*Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: Políticas y prácticas sociales*” Repositorio Diputació de Barcelona, Barcelona, 2005.
- Flaquer, L., Pfau – Effinger, B., Artiaga, A. “*El trabajo familiar de cuando en el marco del estado de bienestar. Cuadernos de Relaciones Laborales*”, vol. 32, num 1, 11 -32., Madrid, 2014.
- Gómez S, Martí C. “*La incorporación de la mujer al mercado laboral*” IESE Bussines School Universidad de Navarra, Barcelona, 2004.
- López Álvarez, María José. “*La adaptación de la directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español*” Repositorio Universidad Pontificia Comillas, Madrid, 2022.
- López Cumbre, Lourdes. “*El valor añadido de un Plan de Igualdad*”, Revista Gómez Acebo & Pombo, N°1, Madrid, 2022.
- Lousada Arochena, J.F. “*El principio de igualdad en la negociación colectiva*”. Colección informes y estudios serie Relaciones Laborales N°85, Madrid, 2008.
- Nuñez Cortés Contreras, Pelousana Arochena. “*Jornada de trabajo y derecho de conciliación*”. Editorial Tecnos, Madrid, 2015.
- Reche Tello, Nuria. “*La constitucionalización del derecho fundamental a conciliar la vida personal y laboral*”. Editorial Comares, Granada, 2018.
- Rodríguez Álvarez, Mikel. “*Una cuestión de género*”. Colección informes y estudios serie Relaciones Laborales N°67, Barcelona, 2018.
- Santos Pita, M. del Pilar . “*La evolución de la empleabilidad de la mujer en el mercado de trabajo español*”. Journal De Ciencias Sociales, Valladolid, 2015.
- Valdés Dal-Ré, F. “*El deber de negociar medidas y planes de igualdad: el marco jurídico general (1)*”. Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica, Madrid, 2011
- Casado Aparicio, Elena; Gómez Esteban, Concepción, (2006). “*Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*”, Biblioteca nueva, Madrid, 2006

NORMATIVA CONSULTADA

- Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/>
- Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental. <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/parental-leave.html>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres
- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres. Recurso electrónico disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2003/05/08/pdfs/A17427-17433.pdf>
- LOMCE <http://www.boe.es/boe/dias/2013/12/10/pdfs/BOE-A-2013-12886.pdf>
- Bases de la convocatoria del Sello Distintivo local “Empresa Conciliadora” Ajuntament d’Elx Edición 2020, Boletín Oficial de la Provincia de Alicante. https://www.elche.es/wp-content/uploads/2020/08/2020-BOP_BASES-SELLO-EMPRESA-CONCILIADORA.pdf
- “Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea” (2016/C/ 202/02). Diario Oficial de la Unión Europea 7/06/2016. recurso electrónico disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P>
- Carta Social Europea (revisada), Estrasburgo, 3.V. 1996. Recurso electrónico disponible en <https://rm.coe.int/168047e013>
- Constitución Española de 27 de diciembre de 1978, BOE, núm.311-1, de 19 de diciembre de 1978.
- Bases del programa CONCILIA desarrollado por la Concejalía de Igualdad, derechos sociales y políticas inclusivas desde febrero de 2022 <https://www.elche.es/derechos-sociales/cartera-de-servicios/concejalia-de-igualdad/casa-de-la-dona/programa-concilia/>

WEBGRAFÍA

- “Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo Igualdad en la empresa”. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
https://www.igualdadnlaempresa.es/enDestacado/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf
- “El Plan de Igualdad, elaboración, implantación y medidas”, GVA, 2020
<https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/8795/tfg-nor-res.pdf>
- “Glosario de términos de políticas de igualdad”. Universitat de València, 2022
https://sitios.iztacala.unam.mx/cinig/wp-content/uploads/sites/13/2022/10/Glosario_politicas.pdf
- “Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad para las Empresas. Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres”. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad. Enero 2021.
https://www.igualdadnlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_pdi.pdf
- “Informe sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible” 2020.
https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020_Spanish.pdf
- “Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa”, Instituto de la mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales NIPO: 207-08-056-X
<https://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Plan%20de%20Igualdad/Manual%20para%20elaborar%20un%20Plan%20de%20Igualdad%20en%20la%20empresa.pdf>
- “Mujeres y Ciudadanía: la democracia paritaria”, Sevilla Merino, J., Institut d’Estudis de la dona, Valencia, 2004
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8083093>
- Página web del Ayuntamiento de Elche. Recurso electrónico disponible en:
<https://www.elche.es/derechos-sociales/cartera-de-servicios/concejalía-de-igualdad/casa-de-la-dona/espacios-empresas/sello-empresa-conciliadora/>

ANEXOS

- **Documento 1:** Ejemplo procedimiento relacionado con medidas de promoción interna adoptadas por el centro educativo (compromiso de la entidad con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa).

En.....a.....de.....de.....
El Centro educativo:
Mediante el siguiente documento, declara su compromiso con la igualdad real y de oportunidades entre mujeres y hombres en el sentido de apostar por el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre todos sin incurrir en discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo.
El presente Plan de Igualdad, en consecuencia, es la materialización del compromiso de la entidad con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa.
En concreto, lo que se pretende con su adopción es subrayar el compromiso de la empresa por garantizar la igualdad real en el acceso al empleo, en la clasificación profesional, en la formación y en la promoción. La coherencia de la empresa con la igualdad retributiva; la necesidad de garantizar una conciliación desde la corresponsabilidad; así como el compromiso de la empresa con la prevención y erradicación de los riesgos psicosociales, en general; y la violencia en el trabajo y el acoso en particular.
Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las medidas que se adopten a toda la plantilla de la empresa. Además se proyectará una imagen de la empresa acorde con ese principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
A tales efectos se contacta con la representación de los trabajadores a fin de negociar de acuerdo a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el diagnóstico y, con posterioridad, el Plan de igualdad. Asimismo, se comunica a toda la plantilla el inicio del proceso de elaboración del Plan de Igualdad.
Firma del Director Titular Firmas Representantes trabajadores/as sello del centro

- **Documento 2:** Ejemplo de encuesta de implantación/seguimiento del Plan de Igualdad

En cuanto a la titularidad del centro educativo

Público Concertado Privado

Conteste a las siguientes cuestiones:

¿Dispone su centro educativo de Plan de Igualdad? SI NO

- En caso afirmativo:

¿Su elaboración y aplicación obedece al número de trabajadores/as atendiendo al Real decreto-ley 6/2019 de 1 SI NO

de Marzo ?

¿Su elaboración y aplicación obedece a mandato o sentencia judicial? SI NO

¿Su elaboración y aplicación obedece a la aplicación de Convenio Colectivo? SI NO

¿Su elaboración y aplicación obedece a decisión propia? SI NO

- En caso de no poseer Plan de Igualdad:

¿Es intención del centro educativo su elaboración y aplicación a corto plazo? SI NO

- En caso de disponer su centro educativo de un Plan de Igualdad:

En cuanto a los apartados que constituyen el Plan de Igualdad, por favor, utilice las filas de la siguiente tabla para puntuar en una escala de 1 a 5 el grado de aplicación que se está llevando a cabo en su centro, teniendo en cuenta que 1 implica “No aplicado” y 5 “Totalmente aplicado”, entendiendo por “Totalmente aplicado” cuando se han definido para ese ítem procedimientos claros, reconocidos por el personal del centro y periódicamente revisados.

Apartados del Plan de Igualdad	Importancia (escala 1 a 5)
• Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional (igualdad y equilibrio entre hombres y mujeres en cuanto a los procesos y procedimientos relativos a selección de personal, promoción y formación)	① ② ③ ④ ⑤
• Clasificación profesional, retribuciones y auditorias retributivas (equilibrio en cuanto a clasificación profesional y retribución entre hombres y mujeres)	① ② ③ ④ ⑤
• Condiciones de trabajo (tiempo de trabajo, movilidad funcional y geográfica o la estabilidad laboral)	① ② ③ ④ ⑤
• Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (aspectos relativos a la conciliación y el grado de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral)	① ② ③ ④ ⑤
• Infrarrepresentación femenina (representación de mujeres en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical)	① ② ③ ④ ⑤
• Prevención del acoso sexual (existencia de mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo)	① ② ③ ④ ⑤

- **Documento 3:** Relación de centros educativos consultados para la elaboración del Proyecto.

CENTRO	CÓDIGO DE CENTRO (CONSELLERÍA DE EDUCACIÓN)	TITULARIDAD	Nº REGISTRO PLAN DE IGUALDAD (REGCON)	LOCALIDAD

• COLEGIO SALESIANO SAN VICENTE FERRER	03000485	Concertado	03111022112022	Alcoy
• Escuelas Profesionales Salesianos Juan XXIII	03000424	Concertado	03111002112022	Alcoy
• COLEGIO SANTO DOMINGO	03007388	Concertado	03110732112022	Orihuela
• COLEGIO PAIDOS	03004211	Concertado	03110552112022	Denia
• COLEGIO HH MARISTAS SAGRADO CORAZÓN ALICANTE	03001167	Concertado	03110562112022	Alicante
• Fundación San Jorge Colegio San Vicente Paul	03000497	Concertado	03110572112022	Alcoy
• COLLEGI SANT RCO	03000473	Concertado	03110452112022	Alcoy
• COLEGIO NTRA. SRA. DEL CARMEN	03007224	Concertado	03110472112022	Orihuela
• COLEGIO SAGRADA				

FAMILIA EN ALICANTE SIERVAS DE SAN JOSE	03001143	Concertado	03110442112022	Alicante
• COLEGIO CALASANCI O ALICANTE	03001787	Concertado	03110392112022	Alicante
• COLEGIO DIOCESANO ORATORIO FESTIVO DE NOVELDA	03006724	Concertado	03110402112022	Novelda
• FUNDACIÓ SAN JUAN Y SAN PABLO	03006131	Concertado	03110272112022	Ibi
• Colegio la Purísima CMT Torrevieja	03008654	Concertado	03110252112022	Torrevieja
• COLEGIO DON BOSCO SALESIANO ALICANTE	03001775	Concertado	03110142112022	Alicante
• COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN	03004961	Concertado	03109972112022	Elche
• Colegio Santa Faz	03001957	Público	03109942112022	Alicante
• COLEGIO SAN				

AGUSTÍN	03001180	Concertado	03109952112022	Alicante
• C.E. SANTA MARIA DEL CARMEN	03004971	Concertado	03109922112022	Elche
• COLEGIO LA PURÍSIMA Y SAN FRANCISCO	03001121	Concertado	03109822112021	Alicante
• ACADEMIA LUIS VIVES,	03004880	Concertado	03111822112023	Elche
• CENTRO EDUCACIÓ T ECNOLÓ G	-----	Privado	03100132192023	Elche
• COLEGIO Y SEMINARIO PADRE DEHON	03006736	Concertado	03111702112023	Novelda
• GESFOR, COOP. VAL. DE F.P.	-----	Privado	03100112192023	Elche
• NUEVOS MEDIOS	-----	Privado	03100122192023	Elche
• FORMAELX,	-----	Privado	03100102192023	Elche
• CENTRO FORMACIÓ SANTA MARTA,	-----	Privado	03111572112023	Ibi
• COLEGIO LA PURISIMA	03003498	Concertado	03111382112022	Callosa del

				Segura
• SAN RAFAEL	03005069	Concertado	03111562112022	Elche
• CENTRO FORMATIVO ALMORADI	-----	Concertado	03111502112022	Almoradí
• CENTRO FORMACIÓ ONDARA	-----	Privado	03111482112022	Ondara
• SAN JOSÉ ARTESANO	03005100	Concertado	03111432112022	Elche
• Colegio La Purísima	03003498	Concertado	03111382112022	Callosa del Segura
• SAN JUAN BAUTISTA HH. MARISTAS	03001167	Concertado	03111372112022	Alicante
• SAN JUAN BAUTISTA HH. MARISTAS	03004201	Concertado	03111372112021	Denia
• CAP NEGRET,	-----	Privado	03111182112022	Benidorm
• NEWTON COLLEGE	03015622	Privado	-----	Elche

• CIP FP VALLE DE ELDA	03014812	Público	-----	Elda
• CIP AUSÍAS MARCH	03001544	Público	-----	Alicante
• Centro de F.P. Ripollés	03009312	Concertado	-----	Elche
• IES Carrús	03009385	Público	-----	Elche
• IES Monserrat Roig	03012050	Público	-----	Elche
• Joanot Martorell	03014514	Público	-----	Elche
• Severo Ochoa	03013224	Público	-----	Elche
• CEIP La Marina		Público	-----	Elche
• CEIP La Vallverda	03005379	Público	-----	Elche
• CEIP Mestre Canaletes	03005291	Público	-----	Elche
• CEIP Puçol	03015075	Público	-----	Elche
• CEIP Mediterrani	03004740	Público	-----	Elche
• CEIP Miguel Hernández	03011069	Público	-----	Elche

• Jaime Balmes	03004570	Público	-----	Elche
• Ramón Llull	03011665	Público	-----	Elche
• COLEGIO NUESTRA SEÑORA CARMEN	03003954	Concertado	03111382112022	Crevillente
• Dama d'Elx	03004752	Público	-----	Elche

- **Documento 4:** Plantilla para el estudio y seguimiento de los contenidos del Plan de Igualdad

CENTRO EDUCATIVO	Titularidad	Dispone de Plan Igualdad	Cuestiones 1	Cuestiones 2	Selección	Retribución	Condiciones	Corresponsabilidad	Infrarepresentación	Prev. Acoso
ACADEMIA LUIS VIVES, S.L.										
CENTRO DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA, S.L.										
COLEGIO Y SEMINARIO MENOR DEHON SACERDOTES DEL SAGRADO CORAZÓN DE GESFOR, COOP. VAL DE F.P. DE G.M.										
NUEVOS MEDIOS, INNOVACIÓN Y APRENDIZAJE, S.L.										
FORMAELX, ESCUELA DE OFICIOS Y ESTUDIOS EMPRESARIALES, S.L.										
CENTRO DE FORMACIÓN SANTA MARTA, S.L.U.										
SAN RAFAEL										

- **Documento 5:** Ejemplos procedimientos relacionados con medidas de promoción interna adoptadas por el centro educativo

DOCUMENTO	1
ÁREA (1)	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA
ACCIÓN	ELABORAR PLANES DE DESARROLLO PROFESIONAL

FECHA INICIO		FECHA FIN	
OBJETIVOS	ELABORAR PLANES DE DESARROLLO PROFESIONAL PERSONALIZADOS PARA CADA PUESTO DE TRABAJO, GARANTIZANDO QUE LAS CONDICIONES DE ACCESO A LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN NO CONTENGAN NINGÚN TIPO DE ESGO DE GÉNERO Y EXISTA UNA COHERENCIA ENTRE LA FORMACIÓN Y LAS POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN INTERNA		
DESCRIPCIÓN	DETECTAR LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LA TOTALIDAD DE LA PLANTILLA DE LA EMPRESA. UNA VEZ DETECTADAS LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN SEGÚN CARGOS O FUNCIONES, MANTENER ENTREVISTAS CON LAS PERSONAS PERTENECIENTES A CADA ÁREA PARA PLANIFICAR EL PLAN DE FORMACIÓN		
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	HUMANOS: PROPIOS, PROVEEDOR DE INTERNET, FUNDACIÓN TRIPARTITA, GENERALITAT VALENCIANA, CEFIRE, ETC MATERIALES: AULAS Y LOS EQUIPOS NECESARIOS ECONÓMICOS: SUBVENCIONES + FINANCIACIÓN DEL CENTRO		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO. (Especificar en su caso acciones realizadas para el seguimiento y evaluación del plan, personas intervinientes, reuniones realizadas, difusión de decisiones adoptadas....)	LOS INDICADORES DISEÑADOS POR ADMINISTRACIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN SON LOS SIGUIENTES: CERTIFICADOS DE FORMACIÓN / CERTIFICADOS COMPETENCIAS PROFESIONALES		
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	TODA LA PLANTILLA		
PERSONAL RESPONSABLE	PARA LA IMPLANTACIÓN DE ESTA ACCIÓN EL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN JUNTO A DIRECCIÓN SON LOS RESPONSABLES DE RECIBIR, GESTIONAR Y APROBAR TODAS LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DEL CLAUSTRO DE PROFESORES/AS		
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA	<input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input checked="" type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada		
GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS (2)	PARCIALMENTE CONSEGUIDOS		