

I PLAN DE IGUALDAD

ESCUELAS ITALIANAS EN ESPAÑA

Año 2026



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
1. Presentación de las Escuelas Italianas en España	2
2. Marco Legal de un Plan de Igualdad.....	3
3. Compromiso de las Escuelas con la Igualdad.....	7
4. Ámbito de aplicación.....	9
5. Vigencia del Plan de Igualdad.....	9
B. FASE DE DIAGNÓSTICO.....	9
1. Plantilla Total de los Centros de las Escuelas Italianas en España.....	10
2. Distribución por Categorías.....	11
3. Comisión Técnica y Participantes.....	78
4. Conclusiones.....	80
C. PLAN DE ACCIÓN: OBJETIVOS Y ACCIONES.....	80
OBJETIVO 1. Competencia de comunicación lingüística (CCL).....	80
OBJETIVO 2. Competencia ciudadana (CC).....	81
OBJETIVO 3. Formación e Información.....	81
OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades procesos de selección	82
OBJETIVO 5. Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres	82
OBJETIVO 6: Retribución.....	82
OBJETIVO 7: Conciliación vida personal, familiar y laboral.....	83
OBJETIVO 8: Salud laboral.....	83
OBJETIVO 9: Prevención acoso laboral, sexual y por razón de sexo	84
OBJETIVO 10: Comunicación	84
OBJETIVO 11: Violencia de género.....	84
OBJETIVO 12: Personas LGTB.....	85
D. MATRIZ DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	85
E. SEGUIMIENTO. COMISIÓN DE IGUALDAD.....	87
F. PROCEDIMIENTO MODIFICACIÓN, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN	89
G. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN, VIGENCIA Y REGISTRO.....	92

1. Presentación de las Escuelas Italianas en España

La fundación de la SCUOLA STATALE ITALIANA DI MADRID se remonta a mayo de 1940 y El Instituto Estatal Italiano Integral de Barcelona es una de las primeras escuelas italianas fundadas en el extranjero, fundada en 1882.

Desde entonces, la enseñanza de las materias curriculares italianas se ha integrado con el estudio de la lengua y la cultura españolas. Los títulos finales expedidos tienen valor legal a todos los efectos tanto en Italia como en España.

Las Escuelas en la actualidad mantienen un estatus de prestigio entre los centros escolares de España, siguiendo el programa didáctico de las escuelas en Italia, dando formación en materias de distintas ramas del conocimiento, que dan un amplio espectro del conocimiento al alumno, dándole la posibilidad de poder afrontar, en un futuro, cualquier tipo de proceso formativo en cualquier rama del conocimiento.

Además, permiten al alumno acumular un bagaje cultural y un pensamiento crítico que le permitirá destacar en sus relaciones personales y profesionales como una persona de valor.

Se fundan en los siguientes pilares fundamentales para formar a sus alumnos con las bases necesarias para afrontar los desafíos profesionales y personales que se les puedan presentar:

1. **Fomento de la convivencia y solidaridad social:** Son dos valores que se logran mediante una oferta de actividades extraescolares amplia y actividades fomentadas y organizadas por el alumnado, donde los alumnos aprenden a trabajar en equipo y el respeto mutuo y necesario en cualquier comunidad.
2. **Importancia de la cultura:** Se hace hincapié en la necesidad de conocer bien la cultura y la sociedad que nos rodea, en la convicción de que es un requisito fundamental para formar a personas respetuosas y conscientes del entorno en el que viven.
3. **Pensamiento crítico:** Uno de los pilares más importantes es desarrollar un pensamiento transversal y multidisciplinario, dando un valor especial al conocimiento, otorgando a los alumnos las herramientas necesarias para adquirir un conocimiento profundo y diversificado.

Esto se logra a través del debate en clase, siendo la mayor parte de exámenes orales, y de plantear cuestiones a los alumnos que les obligue a dar respuestas razonadas y a decantarse por una postura determinada alejándose de la enseñanza de conceptos puramente técnicos aprendidos mnemónicamente.

4. **Exposición oral ante el público:** el centro escolar trata de dar la capacidad suficiente al alumnado para exponer una idea o una tesis ante una generalidad de personas, consiguiendo formar a alumnos con una alta capacidad social.
Esto se logra con un método de enseñanza basando en la oralidad, realizando una gran cantidad de exposiciones y exámenes orales.
5. **Fomento del deporte:** la actividad física, a parte del ejercicio mental, se configura como otro elemento fundamental en el desarrollo de los jóvenes, por ello se ofertan actividades deportivas de distinta índole como el fútbol, voleibol o baloncesto, apuntando a los equipos a competiciones deportivas escolares, municipales y regionales.

Los objetivos específicos de aprendizaje se dividen en las áreas relacionadas con el logro de la propia identidad, la conquista de la autonomía, el desarrollo de habilidades y el desarrollo del sentido de ciudadanía.

La experiencia directa, el juego, la exploración, la curiosidad y las ansiedades de los estudiantes son la base para la creación de oportunidades y proyectos de aprendizaje.

La formación de pequeños grupos de alumnos en actividades específicas permite ofrecer una atención individualizada al proceso de crecimiento y aprendizaje de cada niño y concienciar a los alumnos y familias en el respeto a la naturaleza y promover acciones para mejorar el medio ambiente.



2. Marco Legal de un Plan de Igualdad.



El presente **I PLAN DE IGUALDAD DE LAS ESCUELAS ITALIANAS** tiene como objetivo primordial la promoción de la igualdad, la coeducación, entendida como “el desarrollo de todas las capacidades tanto de niñas como de niños, mediante la educación, eliminando estereotipos o ideas preconcebidas sobre las características que deben tener las niñas y los niños, los chicos y las chicas, las mujeres y los hombres.” el respeto a la diversidad sexual, de género y familiar, la convivencia, la prevención de los conflictos y la gestión o la resolución pacífica de estos.

Este documento tiene como finalidad proponer actuaciones e intervenciones para el fomento de una convivencia positiva, bajo los principios de la coeducación y la educación para la igualdad.

Las conductas sociales se conforman en diferentes ámbitos y espacios: la escuela, la familia, los medios de comunicación. A lo largo de este proceso de socialización y través de las distintas etapas, los niños y las niñas, y más tarde adolescentes, van asumiendo diversos roles y valores que potencian el desarrollo de distintas capacidades en función del sexo.

El sistema educativo debe contribuir a eliminar los estereotipos sociales relativos al rol de mujeres y hombres permitiendo un desarrollo más equilibrado y libre de la personalidad, así como el acceso a las mismas oportunidades, ayudando a construir relaciones entre los sexos basados en el respeto e impulsando la participación de hombres y mujeres en todos los espacios de la sociedad.

El I Plan de Igualdad pretende educar en la igualdad, ayudar al alumnado a crecer como personas, a desarrollar unos valores básicos y obtener un equilibrio en su desarrollo personal y adquisición de las competencias básicas y esto le facilite la integración en la sociedad.

La educación para la igualdad solo es posible cuando se asienta en una metodología abierta, creativa y flexible que dé cabida a una educación emocional que nos permita proyectar una verdadera escuela de iguales. Una educación para la igualdad debe estar centrada en el fomento del trabajo en grupo, el diálogo, las relaciones afectivas, la resolución de conflictos, el respeto y la cooperación, incidiendo en la toma de conciencia de que todos y todas tenemos derechos a las mismas oportunidades

No obstante, aunque las leyes sean igualitarias, las estadísticas indican que la desigualdad entre hombres y mujeres continúa presente en nuestro día a día, lo cual significa que el trabajo que se debe realizar para alcanzar la igualdad real tiene que hacerse de manera más cercana.

Por eso, los centros educativos, como uno de los principales agentes sociabilizadores, junto con las familias, tenemos la responsabilidad de educar en los principios de igualdad y equidad, pues suponen un gran peso a la hora de definir la manera en la que deberíamos relacionarnos desde la igualdad y el respeto. Además, como docentes, somos modelos para nuestro alumnado, por lo que nuestro ejemplo en la forma de tratarnos y tratarlos será fundamental.

El I Plan de Igualdad da un paso más, proponiendo actuaciones a favor de los derechos de las mujeres e incorporando actuaciones que incidan en la cultura real que sustenta la desigualdad, con actuaciones a favor de las mujeres y los hombres en aquellas desigualdades específicas que produce la tradicional socialización diferenciada.

De esta forma, tanto las chicas como los chicos refuerzan los aspectos que, en cada caso, les son favorables y recuperan los que se les había prohibido, posibilitando su pleno desarrollo como personas. Así, este contribuye a fomentar, desde esta doble mirada a favor de las mujeres y a favor de los hombres, planteamientos cooperativos de “yo gano, tú ganas”, que configuran los pilares básicos de una sociedad igualitaria y justa.

Los centros docentes son un elemento clave e indispensable en materia de igualdad y coeducación por ser contextos privilegiados para fomentar valores libres de prejuicios y de estereotipos sexistas y para proporcionar modelos de relación desde la igualdad, el respeto y el rechazo a cualquier tipo de violencia.

Para ello se tomará en consideración el siguiente marco legal:

- **Real Decreto 901/2020**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Establece el desarrollo de los Planes de Igualdad y de su obligación de registro.
- **Real Decreto 902/2020**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Establece la igualdad retributiva, es decir, que el mismo trabajo tenga el mismo valor para hombres y mujeres. Para ello, crea dos instrumentos fundamentales de transparencia retributiva: los registros salariales y las auditorías retributivas.

- **Ley 15/2022, de 12 de julio, para la igualdad de trato y no discriminación.** En su artículo 12 establece que, los poderes públicos desarrollarán políticas activas de apoyo a colectivos y organizaciones legalmente constituidas que realicen actividades de sensibilización, asesoramiento y formación en defensa de la dignidad de la persona y la igualdad de trato frente a la discriminación, intolerancia e incidente de odio, así como de asistencia a víctimas y personación judicial en procedimientos.
- **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.** En su artículo 13 y en relación a la ley orgánica 3/2007, y legislación autonómica los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas, así como promoverán información, sensibilización y formación en esta materia.
- **Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.** Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán los derechos reconocidos en esta ley para el conjunto del personal a su servicio, e implantarán medidas para la promoción y defensa de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en el acceso al empleo público y carrera profesional.
- **Ley Orgánica 3/2020 de 29 de diciembre** por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo sobre Educación (LOMLOE).
- **Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio,** de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia (LOPVI).
- **Ley Orgánica 15/2022, de 12 de julio, para la igualdad de trato y la no discriminación.**
- **La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre,** de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- **La Ley 2/2016, de 29 de marzo,** de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no discriminación de la Comunidad de Madrid, y la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.
- **Resolución de 27/09/2023, de la Dirección General de Inclusión Educativa y Programas** por la que se establece el Plan General de Actuación Anual para la planificación, el desarrollo y asesoramiento de los diferentes ámbitos de la orientación para los cursos 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026.
- **Ley 2/2016, de 29 de marzo,** de protección, igualdad efectiva y no discriminación de las personas transexuales e intersexuales de la Comunidad de Madrid.
- **Ley 3/2016, de 22 de julio,** de protección, igualdad efectiva y no discriminación de las personas LGTBI de la Comunidad de Madrid.
- **Ley 4/2023, de 28 de febrero,** para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- **Ley 5/2005, de 20 de diciembre,** Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.
- **Ley 2/2016, de 29 de marzo,** de protección, igualdad efectiva y no discriminación de las personas transexuales e intersexuales de la Comunidad de Madrid.
- **Ley 19/2020, de 30 de diciembre,** de igualdad de trato y no discriminación de la Comunidad Autónoma de Cataluña.
- **Decreto legislativo 13 aprile 2017 n. 64** Disciplina della scuola italiana all'estero, a norma dell'articolo 1, commi 180 e 181, lettera h), della legge 13 luglio 2015, n. 107.

Estas leyes nos posibilitan un marco legal para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de un Plan de Igualdad que nos lleve a desarrollar una serie de acciones dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres. Educar en igualdad de género requiere una intervención en cada una de las personas de la comunidad educativa para corregir los desajustes producidos por los desiguales papeles tradicionales asignados y su jerarquización. Los cambios sociales de las últimas

décadas han repercutido de forma muy importante en la eliminación de estereotipos que encasillan a las mujeres en un modelo determinado. Esta desigual evolución ha tenido, en algunos casos, graves consecuencias para algunas mujeres. Por ello debemos conciliar intereses y crear relaciones de género más igualitarias, basándonos en los siguientes principios rectores:

- ◆ **Principio de igualdad**: Todos los trabajadores de las Escuelas son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El principio de igualdad entre hombres y mujeres impregna el conjunto de acciones emprendidas por este plan. El enfoque transversal, “mainstreaming” de género, conlleva la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en todas las fases de gestión de la práctica educativa, mediante la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de todas las actuaciones del centro educativo.

- ◆ **Transversalidad**. La perspectiva de género y la convivencia democrática, debe estar presente como principio rector en el diseño y el desarrollo de las actividades del centro educativo, así como en los documentos programáticos.
- ◆ **Corresponsabilidad**. La elaboración del Plan y la ejecución de sus acciones deben partir del principio de responsabilidad compartida entre todos los miembros que forman la comunidad educativa.
- ◆ **Interseccionalidad**. Fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegios en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales (sexo, género, clase social, etnia, condición de discapacidad...). Categorías sociales que interactúan en un mismo individuo y que generan situaciones de desigualdad y formas múltiples de discriminación. Se hace necesario tener en cuenta este fenómeno a la hora de diseñar las actividades, ya que nos permite apreciar variables que a primera vista pueden pasar desapercibidas y que generan desigualdades. Observar todas las dimensiones de la identidad de una persona y sus respectivos sistemas de opresión, dominación y discriminación.
- ◆ **Análisis del contexto y detección**. Diseñar actividades enfocadas a analizar el contexto del centro con el objetivo de detectar e identificar situaciones de riesgo y dar respuesta educativa desde la comunidad escolar.
- ◆ **Prevención y sensibilización**. Todas las acciones diseñadas por los centros educativos en el PIC, deben ir orientados a potenciar la convivencia escolar positiva, la resolución dialógica de conflictos y la atención a la diversidad en todas sus vertientes, para, a través de ello, no solo fortalecer y fomentar el concepto de igualdad en la comunidad educativa, sino también poder identificar situaciones de riesgo y darles una respuesta.
- ◆ **Visibilidad**. Este Plan incorpora medidas y actuaciones concretas que ponen el acento en la necesidad de visibilizar a las mujeres y su contribución al desarrollo de las sociedades, poniendo en valor el trabajo que, histórica y tradicionalmente, han realizado y su lucha por la igualdad. Analizando, cuando están presentes, qué modelos representan, qué valores transmiten y lo que ello repercute en el modelo social, siendo necesario reflexionar sobre su ausencia en algunos ámbitos y sobre la pervivencia de papeles sociales diferenciados y discriminatorios, detectando y denunciando las desigualdades y discriminaciones que aún se producen. Es fundamental visibilizar que chicos y chicas aún reciben una socialización diferenciada en razón de su sexo que les impide su pleno desarrollo y limita sus capacidades; debatir sobre la necesidad de paliar las desigualdades; analizar el trato diferenciado que desde su nacimiento se ofrece a chicos y chicas y cómo repercute en generar pensamientos, actitudes y hábitos diferentes que van a condicionar su desarrollo personal a nivel social, educativo y profesional.

- ◆ **Inclusión.** La máxima “Sí diferentes, pero no desiguales”, resume el sentido del principio de inclusión. Sí a la diferencia, pues la diversidad enriquece las relaciones; mientras que la desigualdad y la discriminación, las empobrece y problematiza.

Debe existir el compromiso de toda la comunidad educativa para fomentar la igualdad, el respeto y la visibilidad a la diversidad sexual, de género, corporal, familiar, cultural y funcional.

- ◆ **Paridad.** La igualdad formal y la igualdad real entre mujeres y hombres integra el sentido de este principio. La paridad constituye un derecho y un principio fundamental, necesario para el logro de mayores cotas de justicia y libertad en el ejercicio de derechos equitativos. La paridad real exige, por una parte, la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisión pública y política, y, por otra, en el ámbito familiar y en el privado, la corresponsabilidad de los hombres y de las mujeres en las tareas de crianza y cuidado de acuerdo con un reparto y disfrute equitativos. La presencia paritaria de mujeres y hombres en diferentes ámbitos y categorías profesionales o en puestos de liderazgo y de toma de decisiones, debe responder a criterios de capacidad y formación equiparables y gozar de similar consideración. Diseñar un recorrido formativo común para alumnas y alumnos, dirigido a una construcción social con participación equitativa y justa de ambos géneros, impregna las actuaciones del presente documento.

3. Compromiso de las Escuelas con la Igualdad.

Un plan de acción comporta un compromiso y la adopción de medidas que permitan la consecución de objetivos predefinidos. Y en este caso concreto, en el que se toma de base el principio de igualdad, hay que tomar en consideración dos hitos que marcan dicho principio:

- 1) La responsabilidad histórica con quienes desde siglos atrás han venido trabajando para lograr hacer de la igualdad parte de la realidad.
- 2) Por el compromiso adquirido con un futuro que a partir de ese momento será consecuencia de lo que se haga o se deje de hacer desde la propia institución.

Ni que decir tiene que los tiempos han cambiado, la sociedad se va transformando de forma continua y las Escuelas italianas en España también lo ha venido haciendo, adaptándose e intentando ser un referente de defensa de los Derechos Fundamentales.

El I Plan de Igualdad las Escuelas italianas en España aglutina la responsabilidad histórica y el compromiso citados y surge como un puente entre esa realidad histórica y el reto adquirido con el futuro desde un presente y una realidad social que en estos últimos años se ha transformado más que en muchas décadas anteriores.

Supone estructurar por primera vez las medidas dirigidas a promocionar la Igualdad y a corregir la posible desigualdad que exista dentro de las Escuelas italianas en España.

Este “I Plan de Igualdad” se articula alrededor de 12 objetivos y 27 acciones que buscan el objetivo principal de mantener y mejorar una cultura de Igualdad en las Escuelas italianas en España, desde las que las diferentes funciones y responsabilidades desarrolladas en los distintos ámbitos (relaciones laborales, formación, representatividad, conciliación y corresponsabilidad, ...) se lleven a cabo de forma libre y buscando siempre ampliar y consolidar la Igualdad dentro de la propia empresa.

Las Escuelas italianas en España empresa han asumido el compromiso para la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y, por tanto, con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en su reglamento de desarrollo: el RD 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.

Afrontan la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de su sistema de gestión que producirá sin lugar a duda una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que sus acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Para cumplir los requerimientos y obligaciones legales, es necesario partir de un Diagnóstico que tiene como ámbito de aplicación a las Escuelas. A partir de este punto inicial, se constituye una Comisión de Negociación del Plan de Igualdad, en el que las organizaciones firmantes requieren información imprescindible para el estudio sobre la plantilla, para poder iniciarse un proceso de negociación entre la empresa y las representaciones sindicales.

Este proceso de negociación ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integrarán en el Plan de Igualdad.

Para ello el proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión Negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización.

Las medidas para llegar a la igualdad tienen un comienzo y una continuidad en el tiempo. Esa idea de continuidad es clave para conseguir avances de manera continua y progresiva en un contexto caracterizado por la existencia de dificultades de índole estructural y por una serie de problemas, entre los que se pueden encontrar precisamente las posibles reacciones a las medidas que se pretendan incorporar para corregir la existencia de posibles desigualdades.

Este Plan de Igualdad tiene como objetivo primordial proteger los derechos humanos y los derechos de las mujeres en el ámbito empresarial, como elementos fundamentales para el desarrollo de la sociedad civil, hacia una nueva realidad socioeconómica en la que en la empresa predomine la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres.

Se contemplan las siguientes medidas:

a) Formación interna y sensibilización en materia de igualdad de género y diversidad sexual. La formación tendrá los siguientes objetivos:

- Formar y sensibilizar a las personas responsables de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades.
- Sensibilizar a toda la plantilla, potenciando una actitud y un método de gestión que facilite el paso a una cultura de igualdad estable y fiable en el marco de relaciones laborales.
- Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género.
- Garantizar que la gestión de los equipos se lleva a cabo por personas formadas en los principios de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.

b) Reconocimiento a los empleados de las Escuelas italianas en España de los mismos derechos que la legislación laboral vigente reconozca a las empleadas a consecuencia del nacimiento y cuidado del menor.

c) Racionalización de los horarios laborales que propicien la conciliación de la vida personal y laboral. Las Escuelas italianas en España promoverán el desarrollo de las personas dentro de la empresa y la conciliación de su vida personal, familiar y laboral.

El desarrollo del “I Plan de Igualdad” establece medidas que permitirán alcanzar importantes logros y avances, si bien actualmente la situación de las Escuelas italianas en España, con relación a la presencia y las funciones desarrolladas por hombres y mujeres, muestra un contexto y disposición muy favorable a la promoción y desarrollo de la actividad de las mujeres.

Ni que decir tiene que los tiempos han cambiado, la sociedad se va transformando de forma continua y los Centros de las Escuelas Italianas en España también lo ha venido haciendo, adaptándose e intentando ser un referente de defensa de los Derechos Fundamentales.

4. Ámbito de aplicación.

Este I Plan de Igualdad se aplicará a toda la Plantilla de los Centros de las Escuelas Italianas de España.

5. Vigencia del Plan de Igualdad.

Tendrá vigencia desde su entrada en vigor, el día 12 de marzo de 2026, hasta el día 12 de marzo de 2030.

B. FASE DE DIAGNÓSTICO

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad ha permitido analizar la situación de las Escuelas con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

El diagnóstico realizado ha recabado y analizado información relativa a las siguientes áreas:

1. Cultura de Empresa.
2. Características de la Plantilla.
 - Datos Generales.
 - Contratación.
 - Antigüedad.
 - Niveles Jerárquicos.
 - Tiempo de trabajo y jornada.
 - Movimiento de personal.
3. Selección.
4. Formación.
5. Promoción.
6. Política salarial.
7. Ordenación del tiempo de trabajo.
8. Conciliación de la vida laboral y familiar.
9. Comunicación.

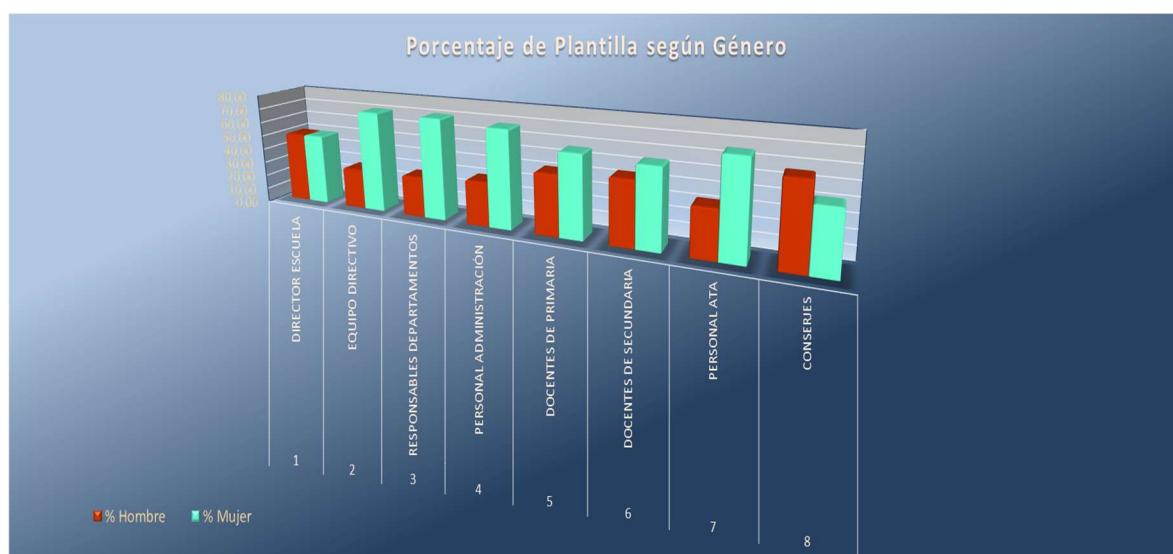
10. Prevención del acoso sexual.

A la hora de organizar el autodiagnóstico para la elaboración del Plan de las Escuelas también se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos:

- 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
- Lenguaje empleado en el centro: Cómo contemplamos más adelante en el desarrollo y planificación de las actividades, nos centramos en el uso de lenguaje inclusivo en las clases, de manera continua y constante, convirtiéndolo en una rutina y algo habitual. En cuanto al uso del lenguaje inclusivo con las familias, es algo que llevamos contemplando y trabajando Tanto cartelería, como documentos, página web, trabajos y proyectos, se realiza una revisión constante para que el uso del lenguaje inclusivo sea norma.
- Análisis de los materiales didácticos: En algunos niveles se hace un análisis constante de la presencia o ausencia de perspectiva de género tanto en el contenido como en las imágenes, así como el lenguaje empleado y la reproducción de estereotipos sexistas y roles de género tradicionales. Se lleva a cabo una crítica de las imágenes de los libros de texto usados en clase, webs, etc. Nos gustaría que este curso se extendiese a todos los niveles.
- Actitudes y valores: Durante el curso 2025, se realizó con una encuesta para analizar qué actitudes y valores sobre igualdad de género existen entre el profesorado, el alumnado y las familias. A tal efecto se realizaron 3 tipos de encuestas: para personal de las Escuelas, Familias, y Alumnos de Secundaria y Bachillerato.

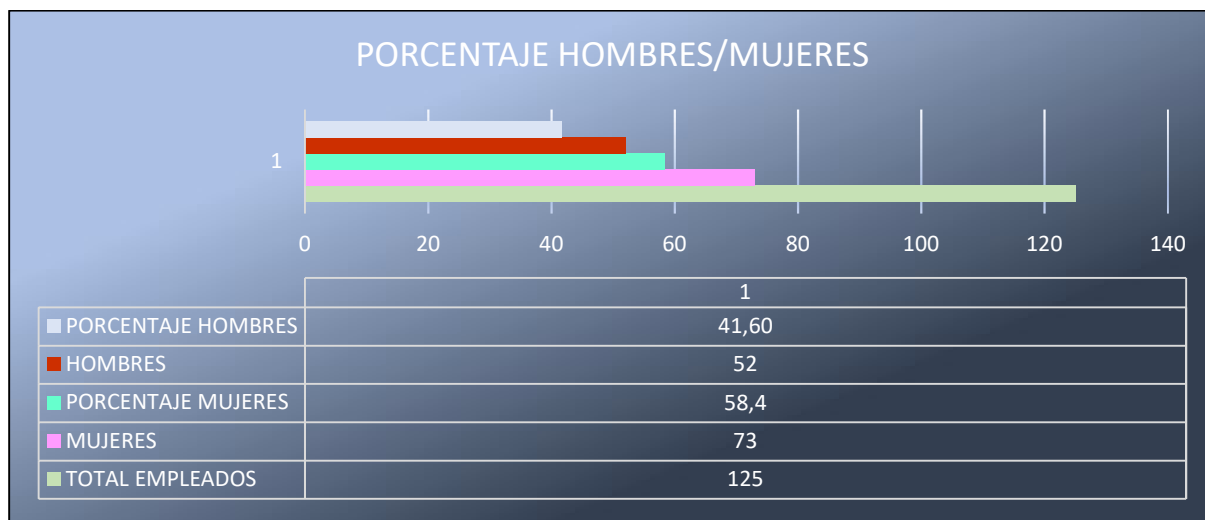
1. Plantilla Total de los Centros de las Escuelas Italianas en España.

Para poder establecer parámetros comparables, los datos segregados por género se muestran en porcentaje en función del total de la plantilla:

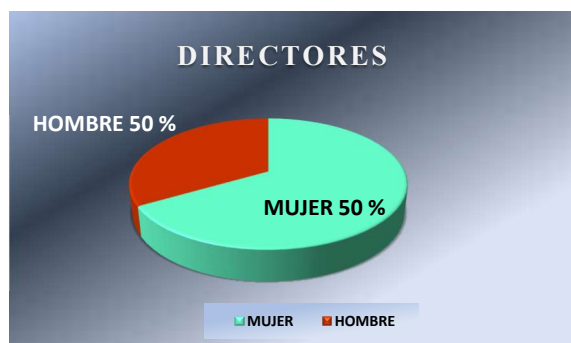


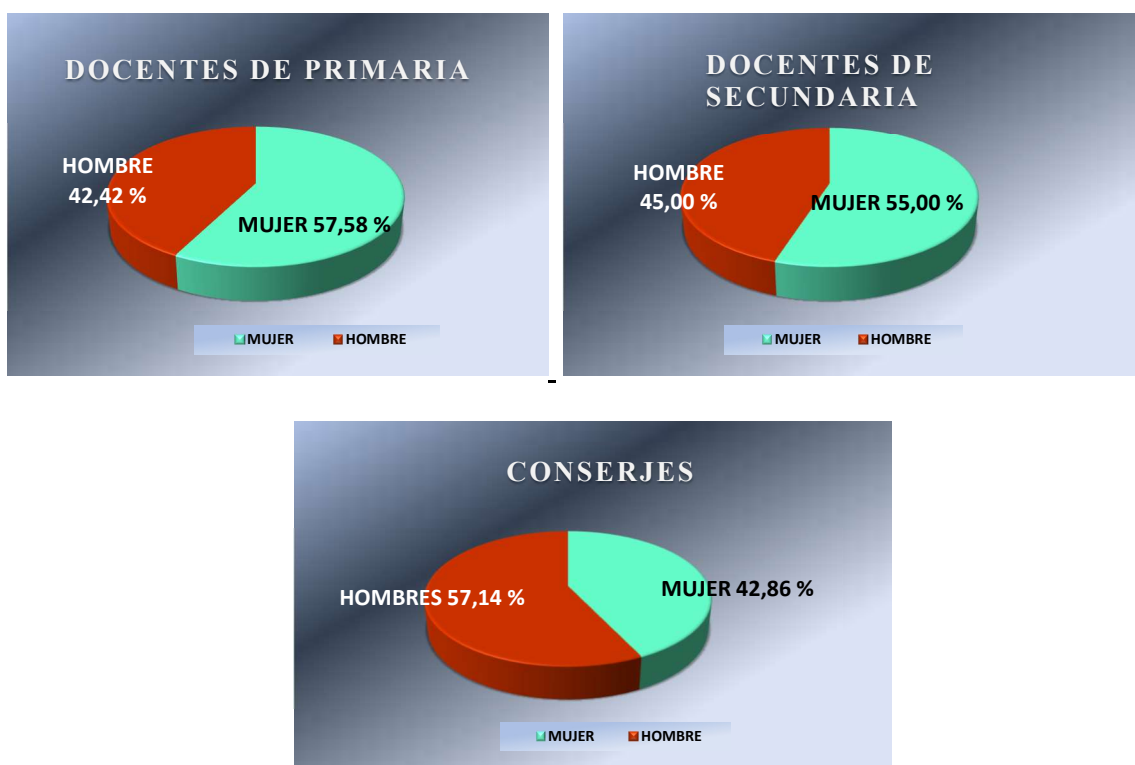
TOTAL EMPLEADOS	MUJERES	PORCENTAJE MUJERES	HOMBRES	PORCENTAJE HOMBRES
125	73	58,4	52	41,60

El 58,40 % del personal de los Centros de las Escuelas Italianas de España son mujeres y el 41,60 % hombres.



2. Distribución por Categorías.





Muy importante poner de relieve las siguientes singularidades en los procesos de selección y contratación por parte de las Escuelas:

- 1) **Los cargos directivos de las Escuelas, funcionarios italianos de carrera**, son nombrados y cesados por el MAECI (Ministerio de Asuntos Exteriores Italiano).
- 2) Las Escuelas italianas deben someterse en todas las provisiones de puestos de trabajo vacantes del personal laboral a **una prueba de selección, establecida por cada uno de los Centros conforme a la normativa italiana** de aplicación y a la autorización del MAECI, sin perjuicio del tipo de contrato que se suscriba para formalizar la relación con el Candidato seleccionado, que en todo caso se regulará por la normativa española.
- 3) Toda contratación de personal local que se produzca deberá someterse tanto al correspondiente proceso de selección previo, como al consecuente trámite administrativo que finalice con la imprescindible autorización de la contratación por parte del MAECI.

Análisis Escuelas.

ANÁLISIS Scuola Statale italiana di Madrid

A) PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Los Artículos 20, 21, 22, 30, 31 del I CCSIS (Convenio Colectivo de las Escuelas Italianas en España) regulan los procesos de selección y contratación.

Artículo 20. Principio general

La provisión de puestos de trabajo del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio de empresa se rige por el Decreto Legislativo 64/2017, en relación con los Decretos Aplicativos 1615/2017 y 2501/2018 que han reordenado el sistema de las Escuelas italianas en el extranjero, modificando importantes aspectos, tales como, la regulación del personal MAECI, la modalidad de contratación del personal con

contrato local, la posible atribución de materias curriculares italianas a docentes con contrato local, en los temas que aquí interesan.

Las partes entienden que la provisión de los puestos de trabajo vacantes del personal indefinido, que se rige por la normativa italiana, se debe armonizar con la normativa española de ejecución del contrato de trabajo, por ello las partes negociadoras conocen que toda contratación de personal local que se produzca deberá someterse tanto al correspondiente proceso de selección previo, como al consecuente trámite administrativo que finalice con la imprescindible autorización de la contratación por parte del MAECI.

Una vez finalizado el proceso de selección, el resultado será oficialmente comunicado por el Centro al MAECI, junto con la solicitud de contratación: se enviará el contrato firmado por las partes adjuntando la documentación siguiente: «documentación correspondiente a las pruebas de examen» y «certificación personal del candidato seleccionado» y el «informe legal de conformidad con la normativa local del propio contrato». El MAECI enviará el Decreto junto al contrato y a la documentación, al Ufficio centrale del Bilancio del MAECI que, con el visto bueno al decreto, autorizará al centro a la contratación del Candidato seleccionado del concurso, al amparo de la normativa española, cuya conformidad con la legislación local deberá ser declarada por el abogado de confianza del Centro.

Es muy importante aclarar que, incluso después de la firma del contrato, la contratación del personal local queda subordinada a la autorización ministerial expresa, expedida únicamente tras el registro de dicho contrato por parte de los órganos de control, por lo tanto, el Candidato seleccionado tras las pruebas no podrá comenzar a prestar servicio hasta el momento en que se reciba la citada autorización ministerial.

En el supuesto de que el Ufficio Centrale del Bilancio no diera su visto bueno al decreto de aprobación del contrato de trabajo, el contrato suscrito no entrará en vigor.

Artículo 21. Disposiciones generales.

Los Centros podrán aprovisionar los puestos de trabajo vacantes del personal laboral, mediante cualquiera de las modalidades de selección admitidas a tenor de la legislación italiana vigente o por cualquier otra que pudiera promulgarse durante la vigencia del presente convenio de empresa, facultándose a la Comisión Paritaria para estudiar y proponer las posibles adaptaciones o modificaciones de acuerdo con los posibles cambios legislativos que afecten a tal cuestión, convocándose a la Comisión Negociadora para que eleve la propuesta al MAECI para consensuar su aprobación.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, quedándose un ejemplar cada parte contratante y los restantes organismos competentes, de conformidad con la legislación vigente. Asimismo, cada Centro entregará copia básica de cada contrato a los representantes de los trabajadores de acuerdo con la legislación vigente.

Los Centros dispondrán de un modelo normalizado por el MAECI de contrato italiano que suscribirán todos los candidatos, una vez superado el proceso de selección convocado por el Centro.

Todos los contratos de trabajo que se celebren desde la entrada en vigor del presente convenio de empresa someterán su eficacia a la preceptiva autorización del MAECI.

Artículo 22. Forma de contratación.

Las Escuelas italianas deben someterse en todas las provisiones de puestos de trabajo vacantes del personal laboral a una prueba de selección, establecida por cada uno de los Centros conforme a la normativa italiana de aplicación y a la autorización del MAECI, sin perjuicio del tipo de contrato que se suscriba para formalizar la relación con el Candidato seleccionado, que en todo caso se regulará por la normativa española.

Artículo 30. Procedimiento de selección.

La legislación italiana aplicable no permite la contratación laboral por tiempo indefinido sin haber superado un proceso de selección y sin haber obtenido la previa autorización del Ministerio de Asuntos Exteriores y de la Cooperación Internacional italiano.

Por su parte, las Escuelas italianas, que están autorizadas a impartir las enseñanzas según el sistema educativo italiano, en virtud de los acuerdos derivados del convenio cultural España-Italia de 11 de agosto de 1955, se organizan bajo el régimen jurídico-normativo del sistema educativo italiano. En lo que respecta a los procesos de selección, renovación y readmisión del personal laboral se está al amparo del Ordenamiento italiano, materias que son competencia indisponible del Estado italiano, sin perjuicio de que la ejecución de las relaciones laborales corolario de la selección del personal, desde el inicio de la prestación del servicio

hasta la extinción de la relación laboral, se rija por el Derecho español y sin perjuicio lo de que se determine en sentencia firme.

Concretamente, el proceso de selección del personal de las Escuelas opera del siguiente modo:

- 1) Primero se publicará un anuncio convocando un proceso de selección con todos los requisitos del puesto de trabajo a cubrir (artículo 3 del citado Decreto 1202/1615); puesto de trabajo que constará relacionado en la Relación de Puestos de Trabajo en calidad de vacante, salvo que sea de nueva creación, en cuyo caso se deberá crear el puesto antes o simultáneamente con la convocatoria
- 2) Después el Candidato, que deberá cumplir los requisitos exigidos en la convocatoria, deberá presentar una solicitud de participación en el proceso selectivo (artículo 5 del citado Decreto 1202/1615).
- 3) A continuación, se procederá a comprobar las solicitudes de participación, excluyendo a aquellos Candidatos que no cumplan los requisitos formales (artículo 6 del citado Decreto 1202/1615).
- 4) Seguidamente, se nombrará un Tribunal de Selección que se encargará del concurso (artículo 7 para el personal docente y 17 para el personal no docente del citado Decreto 1202/1615) y abrirá la fase de realización de las pruebas (artículo 8 para el personal docente y 18 y 19 para el personal no docente del citado Decreto 1202/1615).
- 5) Finalmente, se valorarán los méritos académicos y profesionales de los aspirantes y se publica la lista de candidatos aptos (artículo 9 para el personal docente y 20 para el personal no docente del citado Decreto 1202/1615), que, cuando se convoquen para cubrir la plaza, deberán presentar la documentación complementaria y aquella declarada en la solicitud (artículo 10 del citado Decreto 1202/1615) antes de firmar el contrato (artículo 11 del citado Decreto 1202/1615).

Por tanto, los requisitos para la participación en los concursos a plazas de las distintas categorías serán los especificados en la legislación italiana vigente.

Artículo 31. Composición del Tribunal de selección.

- 1) La composición, funcionamiento y procedimiento de designación de los componentes del Tribunal de Selección está determinado en el Decreto del Ministerio de Asuntos Exteriores Italiano núm. 1202/1615, de 4 de septiembre de 2017, y se configurará conforme a los términos en él establecidos.

En aplicación de los artículos arriba indicados, en el 2024 y en el 2025, hemos llevado a cabo los procesos de **selección para cubrir plazas a tiempo determinado**, indicados a continuación:

- DOCENTE DE INGLÉS para la Scuola Secondaria di 1º e 2º grado (ESO Y BACHILLERATO) publicado en la página web del centro el 02/02/2024 (Reg. n. 529/CT) con publicación de la lista de candidatos con una validez bienal, en fecha 02/02/2024 (Reg. n. 1417/CT);
- DOCENTE DE PRIMARIA publicado el 22/04/2024 (Reg. n. 1919/CT) con publicación de la lista de candidatos con una validez bienal, en fecha 19/06/2024 (Reg. n. 2881/CT);
- DOCENTE de LENGUA ESPAÑOLA Y CIENCIAS SOCIALES en Primaria publicado en la página web del centro el 09/07/2025 (Reg. n. 2691/CT) con publicación de la lista de candidatos con una validez trienal, en fecha 28/08/2025 (Reg. n. 3043/CT);
- DOCENTE de LENGUA ESPAÑOLA, HISTORIA Y GEOGRAFÍA DE ESPAÑA DOCENTE para la Scuola Secondaria di 1º e 2º grado (ESO Y BACHILLERATO) publicado en la página web del centro el 28/07/2025 (Reg. n. 2829/CT) con publicación de la lista de candidatos con una validez trienal, en fecha 09/10/2025 (Reg. n. 4095/CT)
- DOCENTE de ARTE Y DIBUJO – A01 para la Scuola Secondaria di 1º e 2º grado (ESO Y BACHILLERATO) publicado en la página web del centro el 28/07/2025 (Reg. n. 2823/CT) con publicación de la lista de candidatos con una validez trienal, en fecha 13/10/2025 (Reg. n. 4142/CT)
- DOCENTE de DISCIPLINAS LITERARIAS – A12 para la Scuola Secondaria di 1º grado (6º de PRIMARIA Y ESO), publicado en la página web del centro el 28/07/2025 (Reg. n. 2825/CT) con publicación de la lista de candidatos con una validez trienal, en fecha 09/10/2025 (Reg. n. 4090/CT)
- DOCENTE de DISCIPLINAS LITERARIAS Y LATÍN – A11 para la Scuola Secondaria di 2º grado (ESO Y BACHILLERATO), publicado en la página web del centro el 28/07/2025 (Reg. n. 2824/CT) con publicación de la lista de candidatos con una validez trienal, en fecha 09/10/2025 (Reg. n. 4089/CT)
- DOCENTE de MATEMÁTICAS Y CIENCIAS – A28 para la Scuola Secondaria di 1º grado (6º de PRIMARIA Y ESO), publicado en la página web del centro el 28/07/2025 (Reg. n. 2825/CT) sin publicación de listas por falta de candidatos aptos

- DOCENTE de MATEMÁTICAS Y FÍSICA – A27 para la Scuola Secondaria di 2º grado (ESO Y BACHILLERATO), publicado en la página web del centro el 28/07/2025 (Reg. n. 2826/CT) con publicación de la lista de candidatos con una validez trienal, en fecha 09/10/2025 (Reg. n. 4092/CT)
- DOCENTE de MÚSICA – A30 para la Scuola Secondaria di 1º grado (6º de PRIMARIA Y ESO), publicado en la página web del centro el 22/08/2025 (Reg. n. 2951/CT) con publicación de la lista de candidatos con una validez trienal, en fecha 16/10/2025 (Reg. n. 4173/CT)
- DOCENTE de SCIENZE MOTORIE E SPORTIVE - A48, para la Scuola Secondaria di 1º e 2º grado (ESO Y BACHILLERATO) publicado en la página web del centro el 28/07/2025 (Reg. n. 2828/CT) con publicación de la lista de candidatos con una validez trienal, en fecha 09/10/2025 (Reg. n. 4093/CT)
- DOCENTE de SCIENZE NATURALI, CHIMICHE E BIOLOGICHE – A50, para la Scuola Secondaria di 2º grado (ESO Y BACHILLERATO), publicado en la página web del centro el 28/07/2025 (Reg. n. 2829/CT) con publicación de la lista de candidatos con una validez trienal, en fecha 09/10/2025 (Reg. n. 4094/CT)
- DOCENTE de Filosofia e Storia – A19 para la Scuola Secondaria di 2º grado (ESO Y BACHILLERATO), publicado en la página web del centro el 22/08/2025 (Reg. n. 2950/CT) con publicación de la lista de candidatos con una validez trienal, en fecha 09/10/2025 (Reg. n. 4091/CT)

Se contrata personal acudiendo a estas listas, cuando hay sustituciones superiores a diez días, en los términos indicados en el artículo 32 y 33

Artículo 32. Periodo de prueba.

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, al período de prueba que para su categoría profesional se establece en este convenio de empresa.

La duración máxima del período de prueba, que se concertará por escrito, será:

- a) Tres meses para el grupo I.*
- b) Dos meses para el grupo II y III.*
- c) Un mes para el grupo IV.*

Terminado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla del Centro, computándose, a todos los efectos, dicho período.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, y dadas las diferencias procedimentales del sistema de contratación, se establece que, con independencia del momento en el que entre en vigor el contrato de trabajo tras un proceso de selección, el período de prueba se computará desde el inicio efectivo de la prestación del servicio. En el caso de haber mantenido una relación temporal anterior ininterrumpida hasta la contratación indefinida, la duración de dicha relación temporal computará dentro del período arriba mencionado por cada grupo.

Artículo 33. Vacantes.

Ante la situación producida en un Centro por cese de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral, se procederá conforme con Decreto del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale (MAECI), núm. 1202/1615, de 4 de septiembre de 2017, aplicando lo dispuesto en el artículo 21 del presente convenio.

Artículo 34. Ceses.

a) El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio al Centro vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular de este por escrito cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

– Personal docente y de administración: Un mes.

– Resto del personal: Quince días naturales.

b) El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho al centro a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Si el Centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

B) FORMACIÓN RELATIVA A CADA GRUPO PROFESIONAL Y DISGREGADA POR HOMBRES Y MUJERES

Los Artículos 42 y 46 del I CCSIS (Convenio Colectivo de las Escuelas Italianas en España) regulan la formación

Artículo 42. Horas de formación.

Con la finalidad de mejorar la formación en la prestación de los servicios para las Escuelas, se establecen para un periodo de referencia de tres años:

- Sesenta (60) horas de formación, para el personal docente (grupo I).
- Veinticuatro (24) horas de formación, para el personal de administración (grupo II y III).
- Nueve (9) horas de formación, para el personal de servicios generales (grupo IV).

Solo cuando la persona trabajadora asista a la formación organizada por la Escuela o aquellas otras que sin ser organizadas por la Escuela sean propuestas por el trabajador y autorizadas por el Director del Centro será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

En caso de ser el trabajador/a el que imparte la formación, no el que la recibe, teniendo como destinatarios a profesionales de cualquiera de los Centros italianos, en cursos organizados por los Centros o expresamente autorizada por estos, las horas que imparta equivaldrán a un máximo de dos (2) horas de formación recibida por cada curso impartido.

En el supuesto de periodos de suspensión del contrato de trabajo, que computen a efectos de antigüedad en las Escuelas, de acuerdo con la legislación española vigente, se reducirán las horas de formación a realizar de forma proporcional al periodo transcurrido en tal situación, salvo que la normativa española prevea lo contrario.

Se facilitará por parte de la Escuela el acceso a cursos para el personal contratado que desee el aprendizaje de la lengua de la Comunidad Autónoma donde radique el Centro.

Las horas dedicadas a esta formación en todo caso tendrán la consideración de ordinarias y se considerarán incluidas en el cómputo anual de jornada.

Artículo 56. Permisos retribuidos para la formación.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho:

a) *Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes oficiales, siempre que éstos no sean para aspirar a un puesto de trabajo de otro centro educativo, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Centro, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.*

b) *A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.*

c) *El disfrute de estos permisos deberá comunicarse con un preaviso de cinco (5) días naturales.*

La Scuola ha dado la posibilidad de acceder a acciones formativas a todo el personal docente y no docente facilitando un dossier de FIT Formación dirigido especialmente a trabajadores del ámbito educativo; así mismo ha autorizado acciones formativas que algunos trabajadores han solicitado individualmente.

La participación ha sido la siguiente:

CATEGORIA PROFESIONAL		HOMBRES	MUJERES
DOCENTE	DOCENTE PRIMARIA (1-5ª primaria)		2
	DOCENTE Scuola Secundaria 1º grado (6º PRIMARIA Y ESO)	1	1
	DOCENTE Scuola secundaria 2º grado (ESO Y BACHILLERATO)	1	
NO DOCENTE	ADMINISTRATIVO	1	1
	CELADORES	3	3
	TÉCNICO	1	1

C) PROMOCIÓN PROFESIONAL

La promoción profesional no está prevista en la estructura funcionarial de la Scuola. Sin embargo, los artículos 66 y 67 del I CCSIS (Convenio Colectivo de las Escuelas Italianas en España) regulan la movilidad interna

Artículo 66. Movilidad funcional interna en el grupo/subgrupo.

La movilidad funcional dentro del grupo/subgrupo estará limitada tanto por el cumplimiento de las titulaciones académicas o profesionales precisas y de los requisitos exigidos por el Ministerio de Asuntos Exteriores italiano, tras la superación de la selección correspondiente. Esta movilidad no podrá implicar una reducción salarial.

Artículo 67. Movilidad funcional externa al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

La Escuela deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores. Las demás condiciones serán las que establezca la legislación española vigente en cada momento, sin perjuicio que también deban cumplirse los requisitos exigidos por el Ministerio de Asuntos Exteriores italiano al efecto.

F) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. INDICAR LAS SOLICITUDES DE REDUCCIÓN DE JORNADAS SOLICITADAS Y PONER EN CONSONANCIA CON EL TOTAL DE TRABAJADORES Y MUJERES

Está regulado por el artículo 44 del I CCSIS (Convenio Colectivo de las Escuelas Italianas en España)

Artículo 44. Reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar.

Las personas trabajadoras, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los dieciocho años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla veintiséis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al Director del Centro por escrito con quince (15) días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Esta reducción de la jornada se podrá acumular en jornadas completas, de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la dirección de la escuela.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Escuela generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Escuela podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la Escuela ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Procedimiento a seguir:

Ante una solicitud escrita en la que justifique la reducción de jornada y se exprese en todo caso la casuística, el Director del Centro juntamente con el Jefe de Administración, explicarán las diferentes opciones que se pueden tener para reducir esa jornada, dando a conocer las posibles reducciones de horas semanales.

En todas las opciones elegidas será necesario que el Centro, argumente por escrito cualquier incidencia surgida que motive la negativa de tal elección.

Finalizada la reducción de jornada se volverá a los turnos que se tuvieran con anterioridad.

En cualquiera de los supuestos de disfrute, si dos o más trabajadores de la misma Escuela generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Centro podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la Escuela, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso el Centro ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Así mismo, aquellos trabajadores que tengan a su cuidado directo un menor de doce años o persona con discapacidad o mayor dependiente podrán solicitar pasar a realizar una jornada a tiempo parcial hasta el mencionado límite de edad del menor, siempre y cuando cumplan los criterios mencionados en el presente artículo. La Dirección de la Escuela una vez finalizado el periodo de jornada reducida solicitado por la persona trabajadora, esta recuperará las mismas condiciones que tenía con anterioridad.

Artículo 52. Reducción y adaptación de la jornada de trabajo.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar 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, siempre que lo permita la actividad que desempeña, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de cada Centro.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el periodo acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, el Centro sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo

sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

No hubo solicitudes de reducción de jornada; sin embargo, según lo previsto por los artículos 53 y 54 del I CCSIS (Convenio Colectivo de las Escuelas Italianas en España) a continuación se indican los permisos horarios para la conciliación personal, familiar y personal, que fueron disfrutados por el personal del centro.

id	Sexo	PERMISO ART. 53											PERMISO ART. 54
1	H		1	1	1					1			
2	H	1		2		1	2			1		1	
3	H				1						2		
4	H				2	1			4		3	9	
5	H	2	1	1						2	1	3	
6	H	1					1				1	1	
7	H					1					1		
8	H	1		1								1	
9	H		1	1		6						1	
10	H	1	3	1					1		4	2	
11	H	1					1						
12	H		3			2	1		15	5	2	4	5
13	H	3											
TOTAL												116	
1	M						1						
2	M										2		
3	M												
4	M												
5	M				1	1				3	1		
6	M												
7	M	2	5		2							1	
8	M				2		1		1	1		1	
9	M				1								
10	M				1					1			
11	M	3	1			2			1	1			
12	M			2	2					1	1		
13	M				2					14	18		
14	M	1	2	1	1	4			4			2	
15	M				3	3				1	1	2	
16	M								27		1	2	
17	M			1		2			1	3	1		
18	M					1							
19	M				1	1	1					1	
20	M			2	2				1	1			
21	M								1	1	5		
22	M				1						1		
23	M	3	1	3	1				3	2	2	1	
24	M		1		1				1				
25	M			1					2		1		
26	M												
TOTAL												182	

G) INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En el centro hay prevalencia de representación femenina (26 mujeres con respecto a la masculina (13 hombres)

I) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La prevención del acoso sexual y por razón de sexo, se lleva a cabo con intervenciones de la psicóloga del centro mediante talleres en los que se tratan temas cuales: *Debate sobre las relaciones y el sexo; Regulación de emociones en el ambiente escolar; Consentimiento y red flags (relaciones tóxicas).*

Estos talleres se desarrollan como a continuación indicamos:

1ª A-B-C-D

Contenido: *Prevención de conductas violentas y bullying/cyberbullying*

Objetivos generales: Verbalización de problemas y gestión positiva de emociones negativas; resolución positiva de conflictos; desarrollar empatía y mentalización.

Sesiones:

- Verbalización de problemas e identificación de las emociones (Juego si/no haciendo pasos adelante y atrás);
- Expresión de las emociones (por ejemplo, con palabras sobre un cartón);
- Mentalización y empatía – entender las emociones de otros (video 13 Reasons Why sobre la agresividad y las consecuencias) – debate;
- Bullying y cyberbullying (role-play con víctimas- ayuda víctima – carníface – ayuda carníface).

3ª A-B-C-D

Contenido: *Educación afectiva-sexual*

Objetivos: Conocimiento sobre el sexo y las relaciones, análisis de las emociones relacionadas, manejar el consentimiento en las relaciones y en el comportamiento sexual, profundizar la diferencia de género.

Sesiones:

- Debate sobre las relaciones y el sexo;
- Consentimiento y red flags (relaciones tóxicas);
- Diferencia de género – que esperarse del otro género.

J) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En relación con la Escuela de Barcelona, véanse los documentos adjuntos:

1. Protocolo de actuación frente a la violencia, la discriminación y el acoso moral, el acoso por razón de sexo y el acoso sexual en el trabajo (ámbito laboral).
2. Protocolo de actuación ante situaciones de violencia hacia niños, niñas, adolescentes y menores con discapacidad (ámbito educativo – protección de menores).
3. Código de conducta (ámbito general).

ANÁLISIS ISTITUTO ITALIANO STATALE COMPRESIVO DI BARCELLONA

D) PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Los Artículos 20, 21, 22, 30, 31 del I CCSIS (Convenio Colectivo de las Escuelas Italianas en España) regulan los procesos de selección y contratación:

Artículo 20. Principio general

La provisión de puestos de trabajo del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio de empresa se rige por el Decreto Legislativo 64/2017, en relación con los Decretos Aplicativos 1615/2017 y 2501/2018 que han reordenado el sistema de las Escuelas italianas en el extranjero, modificando importantes aspectos, tales como, la regulación del personal MAECI, la modalidad de contratación del personal con contrato local, la posible atribución de materias curriculares italianas a docentes con contrato local, en los temas que aquí interesan.

Las partes entienden que la provisión de los puestos de trabajo vacantes del personal indefinido, que se rige por la normativa italiana, se debe armonizar con la normativa española de ejecución del contrato de trabajo, por ello las partes negociadoras conocen que toda contratación de personal local que se produzca deberá someterse tanto al correspondiente proceso de selección previo, como al consecuente trámite administrativo que finalice con la imprescindible autorización de la contratación por parte del MAECI.

Una vez finalizado el proceso de selección, el resultado será oficialmente comunicado por el Centro al MAECI, junto con la solicitud de contratación: se enviará el contrato firmado por las partes adjuntando la documentación siguiente: «documentación correspondiente a las pruebas de examen» y «certificación personal del candidato seleccionado» y el «informe legal de conformidad con la normativa local del propio contrato». El MAECI enviará el Decreto junto al contrato y a la documentación, al Ufficio centrale del Bilancio del MAECI que, con el visto bueno al decreto, autorizará al centro a la contratación del Candidato seleccionado del concurso, al amparo de la normativa española, cuya conformidad con la legislación local deberá ser declarada por el abogado de confianza del Centro.

Es muy importante aclarar que, incluso después de la firma del contrato, la contratación del personal local queda subordinada a la autorización ministerial expresa, expedida únicamente tras el registro de dicho contrato por parte de los órganos de control, por lo tanto, el Candidato seleccionado tras las pruebas no podrá comenzar a prestar servicio hasta el momento en que se reciba la citada autorización ministerial.

En el supuesto de que el Ufficio Centrale del Bilancio no diera su visto bueno al decreto de aprobación del contrato de trabajo, el contrato suscrito no entrará en vigor.

Artículo 21. Disposiciones generales.

Los Centros podrán aprovisionar los puestos de trabajo vacantes del personal laboral, mediante cualquiera de las modalidades de selección admitidas a tenor de la legislación italiana vigente o por cualquier otra que pudiera promulgarse durante la vigencia del presente convenio de empresa, facultándose a la Comisión Paritaria para estudiar y proponer las posibles adaptaciones o modificaciones de acuerdo con los posibles cambios legislativos que afecten a tal cuestión, convocándose a la Comisión Negociadora para que eleve la propuesta al MAECI para consensuar su aprobación.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, quedándose un ejemplar cada parte contratante y los restantes organismos competentes, de conformidad con la legislación vigente. Asimismo, cada Centro entregará copia básica de cada contrato a los representantes de los trabajadores de acuerdo con la legislación vigente.

Los Centros dispondrán de un modelo normalizado por el MAECI de contrato italiano que suscribirán todos los candidatos, una vez superado el proceso de selección convocado por el Centro.

Todos los contratos de trabajo que se celebren desde la entrada en vigor del presente convenio de empresa someterán su eficacia a la preceptiva autorización del MAECI.

Artículo 22. Forma de contratación.

Las Escuelas italianas deben someterse en todas las provisiones de puestos de trabajo vacantes del personal laboral a una prueba de selección, establecida por cada uno de los Centros conforme a la normativa italiana de aplicación y a la autorización del MAECI, sin perjuicio del tipo de contrato que se suscriba para formalizar la relación con el Candidato seleccionado, que en todo caso se regulará por la normativa española.

Artículo 30. Procedimiento de selección.

La legislación italiana aplicable no permite la contratación laboral por tiempo indefinido sin haber superado un proceso de selección y sin haber obtenido la previa autorización del Ministerio de Asuntos Exteriores y de la Cooperación Internacional italiano.

Por su parte, las Escuelas italianas, que están autorizadas a impartir las enseñanzas según el sistema educativo italiano, en virtud de los acuerdos derivados del convenio cultural España-Italia de 11 de agosto de 1955, se organizan bajo el régimen jurídico-normativo del sistema educativo italiano. En lo que respecta a los procesos de selección, renovación y readmisión del personal laboral se está al amparo del Ordenamiento italiano, materias que son competencia indisponible del Estado italiano, sin perjuicio de que la ejecución de las relaciones laborales corolario de la selección del personal, desde el inicio de la prestación del servicio hasta la extinción de la relación laboral, se rija por el Derecho español y sin perjuicio lo de que se determine en sentencia firme.

Concretamente, el proceso de selección del personal de las Escuelas opera del siguiente modo:

- 2) Primero se publicará un anuncio convocando un proceso de selección con todos los requisitos del puesto de trabajo a cubrir (artículo 3 del citado Decreto 1202/1615); puesto de trabajo que constará relacionado en la Relación de Puestos de Trabajo en calidad de vacante, salvo que sea de nueva creación, en cuyo caso se deberá crear el puesto antes o simultáneamente con la convocatoria*
- 2) Después el Candidato, que deberá cumplir los requisitos exigidos en la convocatoria, deberá presentar una solicitud de participación en el proceso selectivo (artículo 5 del citado Decreto 1202/1615).*
- 3) A continuación, se procederá a comprobar las solicitudes de participación, excluyendo a aquellos Candidatos que no cumplan los requisitos formales (artículo 6 del citado Decreto 1202/1615).*
- 4) Seguidamente, se nombrará un Tribunal de Selección que se encargará del concurso (artículo 7 para el personal docente y 17 para el personal no docente del citado Decreto 1202/1615) y abrirá la fase de realización de las pruebas (artículo 8 para el personal docente y 18 y 19 para el personal no docente del citado Decreto 1202/1615).*
- 5) Finalmente, se valorarán los méritos académicos y profesionales de los aspirantes y se publica la lista de candidatos aptos (artículo 9 para el personal docente y 20 para el personal no docente del citado Decreto 1202/1615), que, cuando se convoquen para cubrir la plaza, deberán presentar la documentación complementaria y aquella declarada en la solicitud (artículo 10 del citado Decreto 1202/1615) antes de firmar el contrato (artículo 11 del citado Decreto 1202/1615).*

Por tanto, los requisitos para la participación en los concursos a plazas de las distintas categorías serán los especificados en la legislación italiana vigente.

Artículo 31. Composición del Tribunal de selección.

- 2) La composición, funcionamiento y procedimiento de designación de los componentes del Tribunal de Selección está determinado en el Decreto del Ministerio de Asuntos Exteriores Italiano núm. 1202/1615, de 4 de septiembre de 2017, y se configurará conforme a los términos en él establecidos.*

En aplicación de los artículos anteriormente mencionados, durante los años 2024 y 2025, la Escuela de Barcelona ha llevado a cabo los siguientes procesos de selección para cubrir plazas temporalmente disponibles (bolsa de interinos):

- OFICIAL ADMINISTRATIVO publicado en la página web del centro el 12/09/2024 (Reg. n. 2049/D.05) con publicación de la lista de interinos con una validez bienal, en fecha 29/10/2024 (Reg. n. 2506/D.05);
- CONSERJE publicado el 20/09/2024 (Reg. n. 2134/D.05) con publicación de la lista de interinos con una validez bienal, en fecha 23/10/2024 (Reg. n. 2466/D.05);
- DOCENTE de DISCIPLINAS LITERARIAS Y LATÍN – A11 para la Scuola Secondaria de II grado (ESO Y BACHILLERATO) publicado en la página web del centro el 22/05/2025 (Reg. n. 1398/D.05) con publicación de la lista de interinos con una validez bienal, en fecha 18/06/2025 (Reg. n. 1764/D.05);
- DOCENTE de DISCIPLINAS LITERARIAS – A12 Scuola secundaria de I grado (ESO Y BACHILLERATO) publicado en la página web del centro el 20/05/2025 (Reg. n. 1374/D.05) con publicación de la lista de interinos con una validez bienal, en fecha 18/06/2025 (Reg. n. 1765/D.05);

- DOCENTE de MATEMÁTICA Y FÍSICA – A-27 para la Scuola Secondaria de II grado (ESO Y BACHILLERATO) publicado en la página web del centro el 20/05/2025 (Reg. n. 1374/D.05) con publicación de la lista de interinos con una validez bienal, en fecha 18/06/2025 (Reg. 1766/D.05);
- DOCENTE de LENGUAS Y CULTURAS EXTRANJERAS - A-22 (INGLESE) para la Scuola Secondaria de I y II grado (ESO Y BACHILLERATO) publicado en la página web del centro el 06/06/2025 (Reg. n. 1652/D.05) con publicación de la lista de interinos con una validez bienal, en fecha 18/07/2025 (Reg. 2026/D.05);

Durante el mismo periodo, la Escuela de Barcelona ha llevado a cabo los siguientes procesos de selección para la cobertura de plazas por tiempo indefinido:

- DOCENTE de LENGUA CATALANA para la Scuola primaria, publicado en la página web del centro el 06/02/2024 (Reg. n. 328/D.05) con publicación de la lista de candidatos idóneos, con una validez quinquenal, en fecha 29/04/2024 (Reg. n. 1034/D.05);
- DOCENTE de HISTORIA, GEOGRAFÍA Y CIENCIAS SOCIALES para la Scuola Secondaria de I y II grado (ESO Y BACHILLERATO) publicado en la página web del centro el 15/07/2024 (Reg. n. 1835/D.05) con publicación de la lista de candidatos idóneos, con una validez quinquenal, en fecha 29/04/2025 (Reg. n. 1142/D.05);
- OFICIAL ADMINISTRATIVO publicado en la página web del centro el 18/06/2024 (Reg. n. 1653/D.05) con publicación de la lista de candidatos idóneos, con una validez quinquenal, en fecha 16/06/2025 (Reg. n. 1739/D.05);

Para la sustitución de personal docente, se recurre a la contratación de personal a través de las listas de interinos cuando se producen ausencias del titular de la plaza superiores a diez días. No obstante, en aquellos casos en los que, por razones de seguridad y de guardia y custodia de los alumnos menores —especialmente en la escuela primaria—, resulte necesario, se contratan sustitutos también para suplencias inferiores a diez días.

Para la sustitución de personal no docente, se recurre igualmente a la contratación de personal a través de las listas de interinos cuando se producen ausencias del titular de la plaza.

La contratación se lleva a cabo en los términos indicados en los artículos 32 y 33:

Artículo 32. Periodo de prueba.

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, al periodo de prueba que para su categoría profesional se establece en este convenio de empresa.

La duración máxima del periodo de prueba, que se concertará por escrito, será:

- Tres meses para el grupo I.*
- Dos meses para el grupo II y III.*
- Un mes para el grupo IV.*

Terminado el periodo de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla del Centro, computándose, a todos los efectos, dicho periodo.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, y dadas las diferencias procedimentales del sistema de contratación, se establece que, con independencia del momento en el que entre en vigor el contrato de trabajo tras un proceso de selección, el periodo de prueba se computará desde el inicio efectivo de la prestación del servicio. En el caso de haber mantenido una relación temporal anterior ininterrumpida hasta la contratación indefinida, la duración de dicha relación temporal computará dentro del periodo arriba mencionado por cada grupo.

Artículo 33. Vacantes.

Ante la situación producida en un Centro por cese de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral, se procederá conforme con Decreto del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione

Internazionale (MAECI), núm. 1202/1615, de 4 de septiembre de 2017, aplicando lo dispuesto en el artículo 21 del presente convenio.

E) FORMACIÓN RELATIVA A CADA GRUPO PROFESIONAL Y DISGREGADA POR HOMBRES Y MUJERES

Los Artículos 42 y 56 del I CCSIS (Convenio Colectivo de las Escuelas Italianas en España) regulan la formación:

Artículo 42. Horas de formación.

Con la finalidad de mejorar la formación en la prestación de los servicios para las Escuelas, se establecen para un periodo de referencia de tres años:

- Sesenta (60) horas de formación, para el personal docente (grupo I).*
- Veinticuatro (24) horas de formación, para el personal de administración (grupo II y III).*
- Nueve (9) horas de formación, para el personal de servicios generales (grupo IV).*

Solo cuando la persona trabajadora asista a la formación organizada por la Escuela o aquellas otras que sin ser organizadas por la Escuela sean propuestas por el trabajador y autorizadas por el Director del Centro será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

En caso de ser el trabajador/a el que imparte la formación, no el que la recibe, teniendo como destinatarios a profesionales de cualquiera de los Centros italianos, en cursos organizados por los Centros o expresamente autorizada por estos, las horas que imparta equivaldrán a un máximo de dos (2) horas de formación recibida por cada curso impartido.

En el supuesto de periodos de suspensión del contrato de trabajo, que computen a efectos de antigüedad en las Escuelas, de acuerdo con la legislación española vigente, se reducirán las horas de formación a realizar de forma proporcional al periodo transcurrido en tal situación, salvo que la normativa española prevea lo contrario.

Se facilitará por parte de la Escuela el acceso a cursos para el personal contratado que desee el aprendizaje de la lengua de la Comunidad Autónoma donde radique el Centro.

Las horas dedicadas a esta formación en todo caso tendrán la consideración de ordinarias y se considerarán incluidas en el cómputo anual de jornada.

Artículo 56. Permisos retribuidos para la formación.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes oficiales, siempre que éstos no sean para aspirar a un puesto de trabajo de otro centro educativo, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Centro, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

c) El disfrute de estos permisos deberá comunicarse con un preaviso de cinco (5) días naturales.

La Escuela de Barcelona ha ofrecido la posibilidad de acceder a acciones formativas, dirigidas especialmente a trabajadores del ámbito educativo, a todo el personal docente y no docente.

La participación en los cursos de formación ha sido la siguiente:

CATEGORÍA PROFESIONAL	SUBCATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES
DOCENTE	Educación Primaria (1.º-5.º de Primaria)	4	12
	Educación Secundaria I grado (6.º de Primaria, 1.º y 2.º de ESO)	1	1
	Educación Secundaria II grado (3.º y 4.º de ESO y Bachillerato)	1	0
NO DOCENTE	Administrativo	1	2
	Conserjes	2	2
TOTAL		9	17

F) PROMOCIÓN PROFESIONAL

La promoción profesional no está prevista en la estructura de la escuela. No obstante, los artículos 66 y 67 del I CCSIS (Convenio Colectivo de las Escuelas Italianas en España) regulan la movilidad interna:

Artículo 66. Movilidad funcional interna en el grupo/subgrupo.

La movilidad funcional dentro del grupo/subgrupo estará limitada tanto por el cumplimiento de las titulaciones académicas o profesionales precisas y de los requisitos exigidos por el Ministerio de Asuntos Exteriores italiano, tras la superación de la selección correspondiente. Esta movilidad no podrá implicar una reducción salarial.

Artículo 67. Movilidad funcional externa al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

La Escuela deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores. Las demás condiciones serán las que establezca la legislación española vigente en cada momento, sin perjuicio que también deban cumplirse los requisitos exigidos por el Ministerio de Asuntos Exteriores italiano al efecto.

H) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. INDICAR LAS SOLICITUDES DE REDUCCIÓN DE JORNADAS SOLICITADAS Y PONER EN CONSONANCIA CON EL TOTAL DE TRABAJADORES Y MUJERES

Está regulado por el artículo 44 del I CCSIS (Convenio Colectivo de las Escuelas Italianas en España):

Artículo 44. Reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar.

Las personas trabajadoras, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los dieciocho años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla veintiséis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al Director del Centro por escrito con quince (15) días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Esta reducción de la jornada se podrá acumular en jornadas completas, de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la dirección de la escuela.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Escuela generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Escuela podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la Escuela ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Procedimiento a seguir:

Ante una solicitud escrita en la que justifique la reducción de jornada y se exprese en todo caso la casuística, el Director del Centro juntamente con el Jefe de Administración, explicarán las diferentes opciones que se pueden tener para reducir esa jornada, dando a conocer las posibles reducciones de horas semanales.

En todas las opciones elegidas será necesario que el Centro, argumente por escrito cualquier incidencia surgida que motive la negativa de tal elección.

Finalizada la reducción de jornada se volverá a los turnos que se tuvieran con anterioridad.

En cualquiera de los supuestos de disfrute, si dos o más trabajadores de la misma Escuela generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Centro podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la Escuela, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso el Centro ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Así mismo, aquellos trabajadores que tengan a su cuidado directo un menor de doce años o persona con discapacidad o mayor dependiente podrán solicitar pasar a realizar una jornada a tiempo parcial hasta el mencionado límite de edad del menor, siempre y cuando cumplan los criterios mencionados en el presente artículo. La Dirección de la Escuela una vez finalizado el periodo de jornada reducida solicitado por la persona trabajadora, esta recuperará las mismas condiciones que tenía con anterioridad.

Artículo 52. Reducción y adaptación de la jornada de trabajo.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar 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, siempre que lo permita la actividad que desempeña, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de cada Centro.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, el Centro sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En la Escuela de Barcelona, n. 2 trabajadores (hombres, conserjes) han solicitado una adaptación horaria para la conciliación de la vida personal y familiar y para el cuidado de hijos menores de 12 años.

Asimismo, otros trabajadores han solicitado permisos horarios para la conciliación de la vida personal y familiar, regulados en el artículo 53.j) del I Convenio Colectivo de las Escuelas Italianas en España.

A continuación, se detallan los permisos horarios disfrutados (curso escolar 2024/25) por el personal del centro con contrato local, desglosados por sexo:

- 13 trabajadoras: 157,50 horas de permisos horarios.
- 8 trabajadores: 108,50 horas de permisos horarios.

I) INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En la Escuela de Barcelona se observa una prevalencia de representación femenina:

Personal con contrato local: 14 mujeres / 11 hombres

Personal funcionario del MAECI: 25 mujeres / 10 hombres

Total: 39 mujeres / 21 hombres

K) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En relación con la Escuela de Barcelona, véanse los documentos adjuntos:

4. Protocolo de actuación frente a la violencia, la discriminación y el acoso moral, el acoso por razón de sexo y el acoso sexual en el trabajo (ámbito laboral).
5. Protocolo de actuación ante situaciones de violencia hacia niños, niñas, adolescentes y menores con discapacidad (ámbito educativo – protección de menores).
6. Código de conducta (ámbito general).

En consecuencia, las Escuelas no incurrir en ningún tipo de discriminación ni limitación por razón de sexo en la contratación, dado que como se ha indicado, la misma está supeditada a un proceso de selección previo y basado en consecuencia en los resultados obtenidos, se elegirá el candidato/a con mayor puntuación y en consecuencia estarían dando cumplimiento al artículo 28.3 del E.T.

Por último y tal y como se desprende de los datos arriba reflejados, de los Centros de las Escuelas italianas en España, está representada mayoritariamente por mujeres, por los motivos expuestos. Se evidencia, por tanto, una plantilla feminizada en su mayor parte, si bien hay departamentos en los que la presencia masculina se corresponde con un 57,14 % frente a un 42,86% de mujeres. Si bien dicha diferencia no es significativa.

3. Auditoría Retributiva.

Nombre: ISTITUTO ITALIANO STATALE COMPRENSIVO DE BARCELONA	C.I.F.: V08489429
Actividad: EDUCACION	
Otras actividades: ESCUELA PRIMARIA, E.S.O. Y BACHILLERATO	
Web: https://www.scuolaitaliabarcellona.esteri.it/	

Observaciones: El ISTITUTO ITALIANO STATALE COMPRESIVO DE BARCELONA es parte de la red de escuelas italianas en el extranjero instituidas por el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación Internacional. La peculiaridad de nuestra escuela, una institución trilingüe y tricultural de alcance europeo, constituye la premisa de nuestra oferta educativa, cuya principal finalidad es la promoción y divulgación de la lengua y cultura italiana en un contexto en el que las tres componentes, tanto italiana como española y catalana, están totalmente integradas.

El Istituto Italiano Statale Comprensivo de Barcelona es una escuela internacional italiana en Barcelona, Cataluña, España. Titularidad del gobierno italiano, consta de dos partes:

- . Scuola primaria "Maria Montessori"
- . Scuole secondarie "Edoardo Amaldi" (scuola secundaria di I grado y scuola secundaria di II grado)

La administración central de la escuela y la escuela secundaria de I grado (6º de primaria y 1º y 2º E.S.O.) ocupan un edificio en el barrio de Sarrià, mientras que todas las demás clases están en una instalación del barrio de la Bonanova.

CONTACTOS

Liceo Carrer de L'Esperança 20_08017, Barcelona Tel. 934874665

Scuola primaria e Secondaria di I grado Carrer Setanti 10-12, 08034, Barcelona Tel. 932030006

La trayectoria educativa empieza a partir de la edad de 6 años y se concluye a los 18 con el "Examen de Estado" que permite el acceso a la Universidad. Un proceso que acompaña gradualmente todas las fases evolutivas de crecimiento y formación, respetando la tradición educativa italiana.

En nuestra escuela hay tres tipos de escuelas:

- . Nivel primario (dos líneas) equivalente a los primeros cinco años de la escuela primaria española.
- . Nivel secundario de primer grado (dos líneas), que incluye sexto de primaria y primero y segundo de la ESO.

- . Nivel secundario de segundo grado (dos líneas) - liceo científico cuadrienal, que incluye tercero y cuarto de la ESO y primero y segundo Bachillerato.

La realidad específica del ISTITUTO ITALIANO STATALE COMPRESIVO DE BARCELONA, institución trilingüe y tricultural de horizonte europeo, constituye la premisa del Plan de la Oferta Educativa cuyo principal propósito es la promoción y difusión del idioma y la cultura italiana y la integración plena de las tres componentes principales (italiano, español y catalán) de acuerdo con el desarrollo completo de la persona en crecimiento.

Los objetivos de formación y las elecciones de identidad cultural y de planificación tienen en cuenta las indicaciones normativas y programáticas vigentes en el territorio nacional, las especificidades locales y las necesidades de los usuarios.

LICEO

Dirección: CARRER DE L'ESPERANÇA, 20	
Cod. Postal: 08017	Población: BARCELONA
Provincia: BARCELONA	País: ESPAÑA
Teléfono: 934874665	Fax:
E-Mail:	
Persona de contacto: Patrizia Carfagna	D.N.I.:
Cargo: Directora	
Observaciones: LICEO	

SCUOLA PRIMARIA E SECONDARIA DI I GRADO

Dirección: CARRER SETANTI, 10-12	
Cod. Postal: 08034	Población: BARCELONA
Provincia: BARCELONA	País: ESPAÑA
Teléfono: 932030006	Fax:
E-Mail:	
Persona de contacto: PATRIZIA CARFAGNA	D.N.I.:

Cargo: DIRECTORA
Observaciones: SEDE+SCUOLA PRIMARIA E SECONDARIA DI I GRADO

3.1. LEGISLACIÓN.

Conforme al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y de conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

3.2. REGISTRO RETRIBUTIVO.

El registro retributivo es un archivo que debe de incluir, desglosados por sexo, los valores medios de los salarios, complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla. Para los salarios deberán de realizarse la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esa retribución deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

3.2.1 Acceso al registro.

Las personas trabajadoras podrán acceder a dicho registro por inexistencia de representación de los trabajadores, sino lo deberían de realizar por mediación de la representación de las personas trabajadoras.

La información que se facilitará por parte de la empresa, no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino la información se limitará solo a las diferencias porcentuales desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación, que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres

El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural. A pesar de ello, se prevén posibles modificaciones si fueran necesarias en caso de acaecer alguna alteración sustancial de cualquier elemento del registro salarial.

Para realizar el registro los representantes de los trabajadores deberán de ser consultados con una antelación de 10 días.

Si la empresa cuenta con representación legal de los trabajadores, el acceso al registro retributivo se facilitará a través de estas, teniendo derecho a conocer el contenido íntegro del mismo.

3.2.2 Plazos.

La empresa llevará a cabo la actualización anual del registro retributivo, respetando los plazos establecidos en la normativa y garantizando su correcta implementación. El registro retributivo se revisará cada año, con el periodo de referencia correspondiente al año natural (del 1 de enero al 31 de diciembre), para reflejar los salarios, complementos y percepciones extrasalariales de todo el personal, desglosados por género y conforme a la clasificación aplicable, como grupos profesionales, categorías o puestos, tal y como establece el artículo 28 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de que la empresa disponga de representación legal de los trabajadores, se llevará a cabo una consulta previa a la elaboración del registro con una anticipación mínima de 10 días, lo que permitirá a los representantes revisar el contenido, proponer modificaciones y verificar que la información cumpla con los criterios establecidos. Si no existe representación, las personas trabajadoras podrán acceder al registro directamente, conforme a las condiciones definidas por la normativa. Esto está en línea con lo establecido en el artículo 28 del Real Decreto 901/2020, que regula el acceso de los trabajadores al registro retributivo.

3.3 IDENTIFICACIÓN DE LOS CAMPOS NECESARIOS PARA CALCULAR EL REGISTRO RETRIBUTIVO:

Campo	Tipo	Descripción
id	PERSONA	Identificador único para cada persona trabajadora
Sexo	PERSONA	Sexo de la persona trabajadora
Fecha Nacimiento	PERSONA	Fecha de nacimiento de la persona trabajadora
Nivel de Estudios	PERSONA	Nivel académico actual de la persona trabajadora.

Hijos/as	PERSONA	Número de hijos/as de la persona trabajadora, conforme a MODELO 145 AEAT: 'cada uno de los que sean menores de 25 años, o con discapacidad cualquiera que sea su edad, que convivan con el contribuyente y no tengan rentas anuales, excluidas las exentas, superiores a 8.000 euros. Entre otros casos, se considerará que conviven con el contribuyente los descendientes que, dependiendo del mismo, estén internados en centros especializados'. Ver http://www.boe.es/boe/dias/2011/01/05/pdfs/BOE-A-2011-208.pdf . Esta información puede estar o no disponible en el mencionado Modelo 145, o ser conocida por la organización por cualquier otro registro. Si no dispone de esta información para alguna persona, se asignará el valor '0', del mismo modo que en el anexo 145.
Fecha de Contratación	CONTRATO	Fecha de contratación. Se emplea exclusivamente en el caso de contrataciones con fecha posterior al inicio del Periodo de referencia. Si es anterior, puede dejarse en blanco. $1/1/1900 = 0$
Fecha de Antigüedad	CONTRATO	Fecha que aplica a efectos de cálculo de antigüedad (puede o no coincidir con la fecha de contratación). $1/1/1900 = 0$
Clave de Contrato	CONTRATO	Clave del contrato actual de la persona trabajadora, de acuerdo a los códigos de la Seguridad Social. Figura en el TC2.

Horas del Periodo	CONTRATO	Nº de horas máximas, para el Periodo considerado, correspondientes a jornada completa (si es un contrato a tiempo parcial, se indica aquí el Nº de horas que corresponderían a Jornada Completa). Si se escoge como Periodo de Referencia un año, se toma el Nº de horas por convenio aplicable, para cada persona trabajadora.
% De jornada	CONTRATO	% de jornada reflejada en el contrato, considerando 100% como jornada completa.
Horas trabajadas	CONTRATO	Horas efectivamente trabajadas por cada persona en el periodo de referencia. Este dato se utiliza para calcular la Retribución Normalizada, esto es, armonizada al 100% de las Horas del Periodo (ver descripción del Campo más arriba). Si no dispone de esta información, deje el campo en blanco, y la herramienta calculará el dato automáticamente según se explica en la Guía de Uso
Puesto	PUESTO ACTUAL	Puesto actual de la persona trabajadora.
Departamento	PUESTO ACTUAL	Departamento actual de la persona trabajadora.

Salario base anual	RETRIBUCIÓN	Salario base de la persona para el periodo de referencia. Se deben añadir las pagas extraordinarias.
Comptos Sal. Total	RETRIBUCIÓN	Importe total de todos los Complementos Salariales recibidos por la persona trabajadora en el último ejercicio (no se calcula como una suma; si se quiere que lo sea, realice la suma en el archivo previo que emplee para tratar los datos antes de pegarlos). Necesariamente debe incluir el Complemento por Horas Extraordinarias.
Comptos No Sal. Total	RETRIBUCIÓN	Importe total de todos los Complementos No Salariales recibidos por la persona trabajadora en el último ejercicio (no se calcula como una suma; si se quiere que lo sea, realice la suma en el archivo previo que emplee para tratar los datos antes de pegarlos).
Días con baja laboral	RETRIBUCIÓN	Nº de días naturales del periodo de referencia en los que la persona trabajadora ha estado en situación de baja laboral. En caso de que su empresa abone un complemento, deberá minorar el Nº de días de baja de acuerdo con el porcentaje del sueldo que suponga dicho complemento. (Ej.: si el complemento es del 25%, deberá minorar los días de baja en ese mismo 25%)
Retribuciones dinerarias (190)	RETRIBUCIÓN	Según modelo 190 - Certificado de Retenciones e ingresos a cuenta del IRPF - MODELO para la persona trabajadora - Rendimientos del Trabajo. Retribuciones dinerarias. Importe íntegro satisfecho.
Retribuciones Especie - Valoración (190)	RETRIBUCIÓN	Según modelo 190 - Certificado de Retenciones e ingresos a cuenta del IRPF - MODELO para la persona trabajadora - Rendimientos del Trabajo. Retribuciones en Especie. Valoración.
Planes Pensiones (190)	RETRIBUCIÓN	Según modelo 190 - Certificado de Retenciones e ingresos a cuenta del IRPF - MODELO para la persona trabajadora - Rendimientos del Trabajo. Contribuciones de la empresa o entidad pagadora a planes de pensiones, planes de previsión social empresarial o mutualidades de previsión social
Dietas y gastos viaje (190)	RETRIBUCIÓN	Según modelo 190 - Certificado de Retenciones e ingresos a cuenta del IRPF - MODELO para la persona trabajadora - Dietas exceptuadas de gravamen y rentas externas. Dietas y asignaciones para gastos de viaje, en las cuantías exceptuadas de gravamen de IRPF.
Nº Horas extras	RETRIBUCIÓN	Nº de horas extraordinarias con las que se corresponde el valor de 'CS - Horas extraordinarias'
Nacionalidad	PERSONA	Nacionalidad de la persona trabajadora

Motivo reducción de jornada	CONTRATO	Motivo de la reducción de Jornada.
% De jornada tras reducción	CONTRATO	Medido en relación con la jornada por contrato. Ejemplo: si una persona con contrato a tiempo completo reduce 1/3 su jornada, el % a indicar será el 66,67%. Si una persona con contrato a tiempo parcial del 50% se reduce la jornada en 1/3, el % a indicar será también del 66,67%.

3.4. AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

La auditoría retributiva tiene como finalidad obtener la información necesaria para comprobar si la empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

3.4.1 Objetivos de la Auditoría retributiva o salarial.

El artículo 7 de la normativa 902/2020, de 13 de octubre, señala que la auditoría salarial se debe realizar para "comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo".

Por tanto, los dos grandes objetivos principales de una auditoría retributiva se pueden resumir en:

- ✓ Respetar el principio de transparencia retributiva.
- ✓ Garantizar la igualdad retributiva por trabajo de igual valor.

3.4.2 Registro retributivo de las empresas con obligación de auditoría retributiva. Las empresas que elaboren un plan de igualdad, aunque no estén obligadas, y las empresas de 50 o más trabajadores que están obligadas a elaborar un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva

La auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el plan de igualdad, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

3.4.3 ¿Qué implica para las empresas la auditoría retributiva?

Realizar el diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, y requiere:

- ✓ La evaluación de puestos de trabajo.
- ✓ La relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que se aprecien.
- ✓ Establecer un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.
- ✓ Establecer la persona o personas que deberán de controlar el seguimiento y la implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

3.5. ESTADÍSTICAS.

Interpretación de la estadística:

- ✓ Los importes de las columnas Retribución Total, Salario Base, Complementos Salariales y Complementos no Salariales, están calculadas con la media normalizada (en función de la fecha de alta y baja, tiempo parcial, reducción de jornada y días de baja de todos los trabajadores)
- ✓ La columna %Mujeres: Corresponde al porcentaje de mujeres respecto al de hombres. Si el valor es 100% todos los empleados son mujeres. Si el valor es 0%, todos los empleados son hombres.
- ✓ La columna % Dif.: Corresponde al porcentaje del sueldo de la mujer en función del sueldo del sueldo del hombre. Si el valor es positivo, el sueldo de los hombres es superior. Si el valor es negativo, el sueldo de las mujeres es superior. Si el valor es 0, solo hay mujeres. Si el valor es 100, solo hay hombres.

3.5.1 Estadística por puesto y antigüedad.

Nº H.	Nº M.	TOT,RET. (H)	TOT,RET. (M)	%	SAL,BASE (H)	SAL,BASE (M)	%	COM,SAL. (H)	COM,SAL. (M)	%	C,NO,SAL (H)	C,NO,SAL (M)	%
PUESTO: CONSERJE													
RANGO DE ANTIGÜEDAD: 1 a 3 años													
1	0	29272,90	0,00	100,0	29272,90	0,00	100,0	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0
RANGO DE ANTIGÜEDAD: 5 a 10 años													
1	1	28416,62	35373,41	-24,5	28416,62	35373,41	-24,5	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0
RANGO DE ANTIGÜEDAD: mas de 15													
2	1	30280,70	14411,28	52,4	30280,70	14411,28	52,4	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0
PUESTO: DOCENTE PRIMARIA													
RANGO DE ANTIGÜEDAD: 1 a 3 años													
0	1	0,00	8801,68	0,0	0,00	8801,68	0,0	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0
RANGO DE ANTIGÜEDAD: 3 a 5 años													
1	0	43293,80	0,00	100,0	43293,80	0,00	100,0	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0
RANGO DE ANTIGÜEDAD: más de 15													
1	3	27907,58	26435,02	5,3	27907,58	26435,02	5,3	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0
PUESTO: DOCENTE SECUNDARIA													
RANGO DE ANTIGÜEDAD: 1 a 3 años													
2	0	36290,80	0,00	100,0	36290,80	0,00	100,0	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0
RANGO DE ANTIGÜEDAD: 5 a 10 años													
3	1	33109,17	28465,57	14,0	33109,17	28465,57	14,0	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0
RANGO DE ANTIGÜEDAD: 10 a 15 años													
0	1	0,00	51622,35	0,0	0,00	51622,35	0,0	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0
RANGO DE ANTIGÜEDAD: más de 15													
0	2	0,00	21165,87	0,0	0,00	21165,87	0,0	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0
PUESTO: JEFA ADMINISTRATIVA													
0	1	0,00	19173,10	0,0	0,00	19173,10	0,0	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0
PUESTO: OFICIAL ADMINISTRATIVA													
RANGO DE ANTIGÜEDAD: 1 a 3 años													

0	1	0,00	37250,78	0,0	0,00	37250,78	0,0	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0
RANGO DE ANTIGÜEDAD: 10 a 15 años													
0	1	0,00	4851,43	0,0	0,00	4851,43	0,0	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0
RANGO DE ANTIGÜEDAD: más de 15													
0	1	0,00	24148,72	0,0	0,00	24148,72	0,0	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	0,0

Grafico:



Este gráfico recoge las diferencias salariales por Puestos y Rangos de Antigüedad (en la organización, no en el Puesto).

Con este análisis, es posible identificar diferencias de retribución entre mujeres y hombres cuando, poniéndolas en relación con su antigüedad en la organización.

En el caso de existir una correlación positiva entre diferencia salarial y antigüedad (es decir, a igual puesto, las mujeres con más antigüedad ven aumentada su diferencia salarial con sus compañeros hombres conforme aumenta su antigüedad), ésta puede deberse a diferencias en las revisiones salariales, lo que pudiera ser indicativo de situaciones de desigualdad como, por ejemplo: menor poder negociador de las mujeres en las revisiones salariales, falta de objetividad de los sistemas de valoración empleados para calcular la revisión salarial, sesgo de dichos sistemas hacia indicadores que los hombres logran con mayor frecuencia, etc.

Comentario:

Análisis por puesto y antigüedad

El análisis efectuado en función del puesto y la antigüedad refleja los siguientes resultados:

Puesto de Conserje (más de 15 años de antigüedad):

En este grupo, con una representación femenina del 33 %, se detecta una brecha retributiva superior al 50 %. Dado que la diferencia observada supera ampliamente el umbral del 25 % establecido por la normativa, la empresa deberá analizar las causas objetivas que puedan justificar dicha desviación y, en su caso, adoptar medidas correctoras adecuadas para reducir la brecha por debajo del 25 % o acreditar su existencia mediante criterios objetivos, neutros y no relacionados con el sexo.

Puesto de Docente de Primaria (más de 15 años de experiencia):

En este puesto, con una presencia femenina del 75 %, se observa una brecha salarial del 5,28 %.

Al encontrarse muy por debajo del límite del 25 %, no resulta necesario implementar medidas de corrección, siendo suficiente con mantener la vigilancia y el seguimiento periódico de este indicador.

Puesto de Docente de Secundaria (entre 5 y 10 años de antigüedad):

En este grupo, con una representación femenina del 25 %, se identifica una brecha salarial del 14 %.

Dado que no supera el umbral del 25 %, no se requiere la adopción de medidas correctoras específicas, si bien la empresa deberá mantener el control y análisis continuado para prevenir un posible aumento de la brecha en ejercicios futuros.

Justificación de las diferencias observadas:

Tras la revisión detallada de las retribuciones individuales, se constata que la diferencia porcentual detectada se debe a la inclusión de **pagos extraordinarios por encargos de trabajo de aceptación voluntaria, los cuales no forman parte de la estructura retributiva ordinaria ni están vinculados al puesto.**

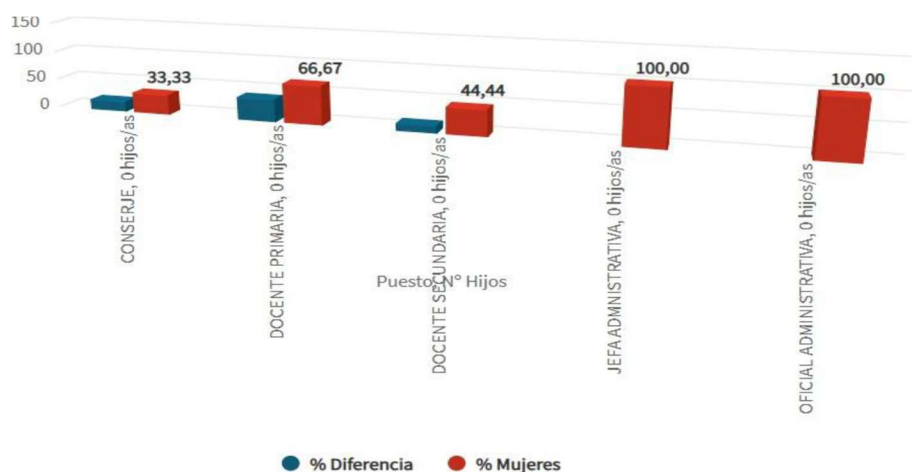
Si se analizan únicamente las retribuciones salariales base, excluyendo dichos encargos y otros pagos extraordinarios, la diferencia entre hombres y mujeres desaparece prácticamente, situándose dentro de los márgenes normales de antigüedad reconocida.

En consecuencia, **la brecha identificada no responde a causas estructurales ni discriminatorias, sino a diferencias objetivas y ajenas al sexo,** en línea con lo establecido en el artículo 6.2 del Real Decreto 902/2020, que permite justificar diferencias retributivas siempre que obedezcan a factores legítimos y proporcionales.

3.5.2 Estadística por puesto y N° de hijos.

Nº H.	Nº M.	TOT.RET. (H)	TOT.RET. (M)	%	SAL.BASE (H)	SAL.BASE (M)	%	COM.SAL. (H)	COM.SAL. (M)	%	C.NO.SAL. (H)	C.NO.SAL. (M)	%
PUESTO: CONSERJE													
RANGO Nº HIJOS: 0 hijos/as													
4	2	29562.73	24892.34	15.8	29562.73	24892.34	15.8	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
PUESTO: DOCENTE PRIMARIA													
2	4	35600.69	22026.68	38.1	35600.69	22026.68	38.1	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
PUESTO: DOCENTE SECUNDARIA													
5	4	34381.82	30604.91	11.0	34381.82	30604.91	11.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
PUESTO: JEFA ADMINISTRATIVA													
0	1	0.00	19173.10	0.0	0.00	19173.10	0.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
PUESTO: OFICIAL ADMINISTRATIVA													
0	3	0.00	22083.64	0.0	0.00	22083.64	0.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0

Grafico



Este gráfico recoge las diferencias salariales por Puestos y N.º de Hijos/as.

Con este análisis, es posible identificar diferencias de retribución entre mujeres y hombres en relación con sus responsabilidades para con sus hijos/as. Nótese que esta variable de N.º de Hijos/as no resulta relevante en relación con el trabajo desempeñado por la persona, pero sí en cambio resulta crucial para entender la situación personal de la persona trabajadora.

En el caso de que las mujeres con hijos/as presenten más diferencia salarial que las que no los tienen, esta diferencia pudiera identificarse con diferentes causas relacionadas con el hecho de que esas mujeres realizan las tareas de cuidado (como mayoritariamente sucede en nuestra sociedad), viéndose afectada su evolución salarial.

Se sugiere combinar este análisis con el análisis por motivos de reducción de jornada, por si se observase (teniendo en cuenta que se está considerando la retribución normalizada) una diferencia salarial más acusada, lo que significaría una "penalización" de la situación de reducción de jornada en términos relativos.

Comentario:

Análisis por puesto y número de hijos

Del análisis realizado en función del puesto y el número de hijos, se obtienen las siguientes conclusiones:

Puesto de Conserje (0 hijos):

Con una representación femenina del 33 %, se observa una brecha retributiva del 15,80 %.

Dado que la diferencia detectada no supera el umbral del 25 % establecido por la normativa vigente, no resulta exigible la adopción de medidas correctoras, sin perjuicio de que la empresa mantenga un seguimiento continuo para garantizar la igualdad retributiva en futuras revisiones.

Puesto de Docente de Primaria:

En este grupo, con una presencia femenina del 66,67 %, se constata una brecha salarial del 38,13 %.

Al superar el umbral del 25 %, la empresa deberá llevar a cabo un análisis detallado de las causas que originan esta diferencia y adoptar las medidas correctoras oportunas para reducirla por debajo de dicho límite o, en su caso, justificar su existencia mediante criterios objetivos, neutros y no relacionados con el sexo, conforme al artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y al artículo 8 del Real Decreto 902/2020.

Puesto de Docente de Secundaria (0 hijos):

En este puesto, con una representación femenina del 44,44 %, se observa una brecha retributiva del 10,99 %.

Dado que la diferencia no supera el 25 %, no se requiere la adopción de medidas correctoras específicas, aunque se recomienda mantener la observación y análisis periódico de la evolución de este indicador para asegurar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva.

Justificación de las diferencias observadas:

Tras el análisis individualizado de las retribuciones en este grupo, se ha comprobado que la diferencia detectada **no deriva de una desigualdad salarial por razón de sexo, sino de factores objetivos y plenamente documentados**, entre los que destacan:

- La existencia de **una docente con jornada parcial del 30 %**, lo que repercute directamente en su retribución total anual.
- La presencia de **docentes que perciben sus salarios conforme a las tablas salariales de la escuela pública de Cataluña**, por sentencia o acuerdo judicial, lo que **eleva sus retribuciones respecto al convenio de aplicación**.
- Diferencias en **la antigüedad reconocida por parte del MAECI**, en trámite para algunos docentes, que afectan a los trienios percibidos.

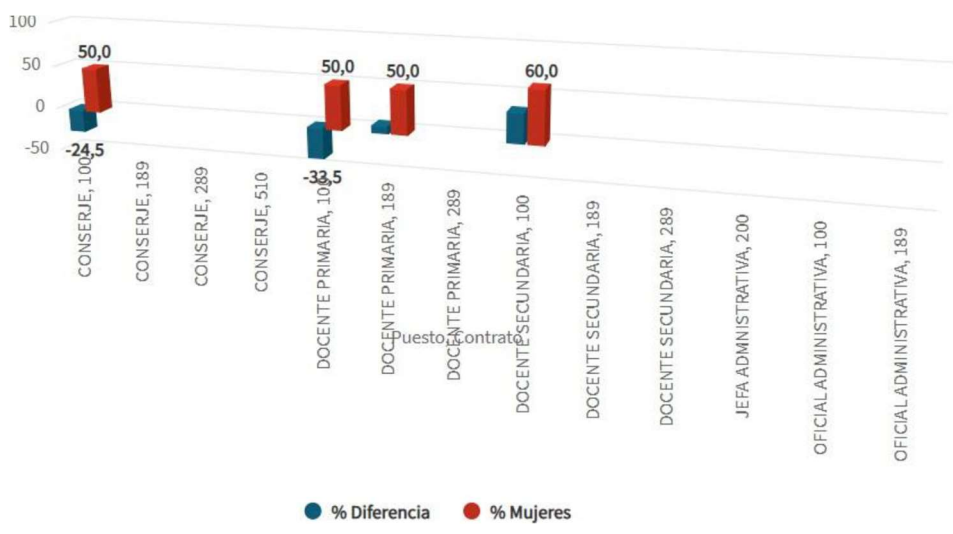
En base a lo anterior, la brecha identificada responde a circunstancias objetivas, neutras y ajenas al sexo, conforme al artículo 6.2 del Real Decreto 902/2020, que permite justificar diferencias retributivas cuando existan razones legítimas, necesarias y proporcionadas.

3.5.3 Estadística por puesto y tipo de contrato.

Nº H.	Nº M.	TOT.RET. (H)	TOT.RET. (M)	%	SAL BASE (H)	SAL BASE (M)	%	COM.SAL (H)	COM.SAL (M)	%	C.NO.SAL (H)	C.NO.SAL (M)	%
PUESTO: CONSERJE													
TIPO DE CONTRATO: INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO													
1	1	28416.62	35373.41	-24.5	28416.62	35373.41	-24.5	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
TIPO DE CONTRATO: INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL													
2	0	31087.58	0.00	100.0	31087.58	0.00	100.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
TIPO DE CONTRATO: INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL - TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL													
1	0	27659.14	0.00	100.0	27659.14	0.00	100.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
TIPO DE CONTRATO: DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL - INTERINIDAD													
0	1	0.00	14411.28	0.0	0.00	14411.28	0.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
PUESTO: DOCENTE PRIMARIA													
TIPO DE CONTRATO: INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO													
1	1	27907.58	37250.78	-33.5	27907.58	37250.78	-33.5	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
TIPO DE CONTRATO: INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL													
1	1	43293.80	39852.86	7.9	43293.80	39852.86	7.9	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
TIPO DE CONTRATO: INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL - TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL													
0	2	0.00	5501.55	0.0	0.00	5501.55	0.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
PUESTO: DOCENTE SECUNDARIA													
TIPO DE CONTRATO: INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO													
2	3	53818.25	36079.33	33.0	53818.25	36079.33	33.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
TIPO DE CONTRATO: INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL													
3	0	21424.20	0.00	100.0	21424.20	0.00	100.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
TIPO DE CONTRATO: INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL - TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL													
0	1	0.00	14181.66	0.0	0.00	14181.66	0.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
PUESTO: JEFA ADMINISTRATIVA													

TIPO DE CONTRATO: INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL - ORDINARIO													
0	1	0.00	19173.10	0.0	0.00	19173.10	0.0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PUESTO: OFICIAL ADMINISTRATIVA													
TIPO DE CONTRATO: INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO													
0	2	0.00	21051.10	0.0	0.00	21051.10	0.0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TIPO DE CONTRATO: INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL													
0	1	0.00	24148.72	0.0	0.00	24148.72	0.0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Grafico:



Este gráfico recoge las diferencias salariales por Puestos y Tipos de Contrato.

Con este análisis, es posible identificar diferencias asociadas a la tipología de contrato. Se pueden distinguir dos situaciones relacionadas con la temporalidad (contratos indefinidos, tipo 100, 200 o 300, y de duración determinada, tipo 400 o 500), y con la jornada (tiempo completo o tiempo parcial, tipo 200 o 500, siendo estos últimos más frecuentes para las mujeres en el conjunto del mercado laboral). Especialmente en el segundo caso, considerando la jornada, hay que prestar atención a si las mujeres tienen mayor diferencia salarial en el caso de los contratos a tiempo parcial (recuérdese que este efecto de menor dedicación horaria está corregido ya con el uso de la retribución normalizada para el cálculo de esa diferencia salarial), por si existiera una discriminación en este sentido.

Comentario:

Análisis por puesto y tipo de contrato

Del análisis efectuado en función del puesto y el tipo de contrato, se desprenden las siguientes conclusiones:

Puesto de Docente de Primaria (contrato tipo 189):

En este grupo, con una representación femenina del 50 %, se observa una brecha retributiva del 7,95 %. Dado que la diferencia identificada no supera el umbral del 25 % establecido por la normativa, no se requiere la adopción de medidas correctoras, si bien se recomienda mantener la monitorización periódica para garantizar la igualdad retributiva efectiva.

Puesto de Docente de Secundaria (contrato tipo 100):

En este caso, con una presencia femenina del 60 %, se constata una brecha salarial del 32,96 %.

Al superar el umbral del 25 % previsto en el artículo 8 del Real Decreto 902/2020, la empresa está obligada a analizar las causas que justifican esta diferencia y adoptar las medidas correctoras necesarias para reducirla por debajo del citado límite, o en su defecto, acreditar de forma objetiva y documentada que dicha diferencia responde a criterios neutros y no discriminatorios.

Justificación de las diferencias observadas:

El análisis detallado de las retribuciones en este grupo permite concluir que la diferencia porcentual detectada **no refleja una desigualdad salarial estructural, sino que obedece a factores individuales y objetivos plenamente documentados:**

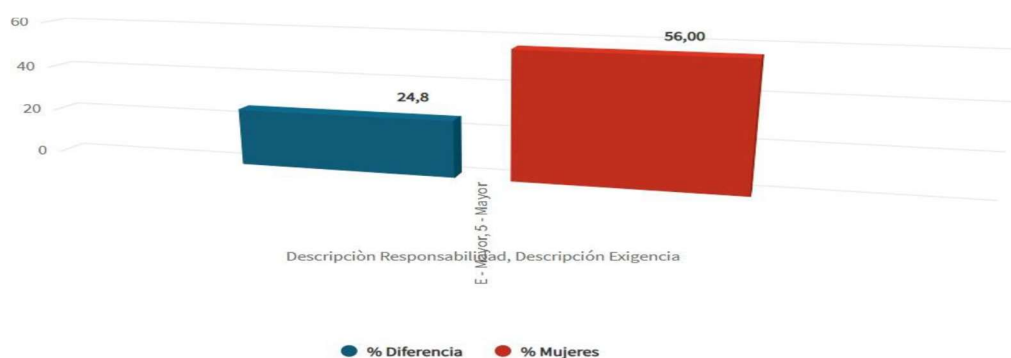
- En este grupo **solo existe una trabajadora con contrato tipo 100, lo que impide obtener un resultado estadísticamente representativo.**
 - Las diferencias retributivas observadas provienen de **distintos porcentajes de jornada, pagos por horas extraordinarias voluntarias, bonus por encargos adicionales, y cargos funcionales** con asignación económica propia.
 - Existen asimismo **derechos adquiridos y antigüedades reconocidas** que generan variaciones salariales ajenas al sexo de la persona trabajadora.
- Por tanto, la brecha calculada debe interpretarse con cautela, ya que **no deriva de una práctica discriminatoria, sino de diferencias legítimas vinculadas al desempeño, jornada y responsabilidades.**

De conformidad con el artículo 8.1.a) del Real Decreto 902/2020, las variaciones retributivas derivadas de la evaluación del puesto, complementos voluntarios o funciones adicionales pueden considerarse justificadas siempre que estén objetivamente documentadas y no vinculadas al sexo.

3.5.4 Estadística por responsabilidad y exigencia.

Nº H.	Nº M.	TOT.RET. (H)	TOT.RET. (M)	%	SAL.BASE (H)	SAL.BASE (M)	%	COM.SAL. (H)	COM.SAL. (M)	%	C.NO.SAL (H)	C.NO.SAL (M)	%
NIVEL DE RESPONSABILIDAD: E - Mayor													
NIVEL DE EXIGENCIA: 5 - Mayor													
11	14	32851.03	24695.36	24,8	32851.03	24695.36	24,8	0.00	0.00	0,0	0.00	0.00	0,0

Grafico:



Este gráfico recoge las diferencias salariales por Niveles de Responsabilidad y Exigencia, sin tomar en consideración el puesto concreto.

Con este análisis, es posible identificar diferencias de retribución entre mujeres y hombres cuando, en cambio, el puesto que ocupan es de valor equivalente para la organización.

Se sugiere combinar este análisis con el análisis por puestos, especialmente en aquellos más feminizados o masculinizados, por si pudiera existir una correspondencia no equitativa entre retribución y valor equivalente para la organización (por ejemplo, si en los puestos feminizados la retribución es menor que en otros puestos masculinizados, siendo ambos puestos de valor equivalente para la organización).

Comentario:

Análisis por nivel de responsabilidad y exigencia del puesto

En el análisis realizado en función del nivel de responsabilidad y grado de exigencia, se observa lo siguiente:

Puesto con nivel de responsabilidad E y exigencia 5:

En este grupo, compuesto por un total de 14 mujeres, se detecta una brecha retributiva del 24,83 %.

Si bien dicha diferencia se encuentra muy próxima al umbral del 25 % establecido por la normativa, no lo supera, por lo que la empresa no está obligada a adoptar medidas correctoras.

No obstante, se recomienda mantener un seguimiento específico y continuado de este indicador, dado que su proximidad al límite legal podría requerir actuaciones correctivas en el futuro si la brecha aumentase en ejercicios posteriores.

Justificación de las diferencias observadas:

La diferencia retributiva identificada del **24,83 % se mantiene por debajo del umbral del 25 %** establecido en el artículo 6 del Real Decreto 902/2020, por lo que no se considera indicativa de una desigualdad retributiva significativa.

No obstante, tras la revisión individualizada de las retribuciones incluidas en este grupo, se ha constatado que las pequeñas variaciones observadas responden a factores objetivos, como:

- **Diferencias de antigüedad reconocida entre trabajadoras.**
- **Cargos o responsabilidades específicas** que implican complementos funcionales o de desempeño.
- Percepción de **pagos extraordinarios voluntarios o eventuales en determinados ejercicios.**

En consecuencia, las diferencias detectadas **no derivan de un sesgo de género ni de una práctica discriminatoria, sino de circunstancias legítimas y proporcionales conforme al principio de igual retribución por trabajo de igual valor** (art. 4 del RD 902/2020).

Aun así, se recomienda mantener un seguimiento anual de este grupo profesional para garantizar la estabilidad de los indicadores y prevenir posibles desviaciones futuras.

3.6. MEDIDAS A APLICAR.

DIFERENCIA SALARIAL Y % MUJERES POR PUESTOS Y RANGOS DE ANTIGÜEDAD.

Con este análisis, es posible identificar diferencias de retribución entre mujeres y hombres cuando, poniéndolas en relación con su antigüedad en la organización.

En el caso de existir una correlación positiva entre diferencia salarial y antigüedad (es decir, a igual puesto, las mujeres con más antigüedad ven aumentada su diferencia salarial con sus compañeros hombres conforme aumenta su antigüedad), ésta puede deberse a diferencias en las revisiones salariales, lo que pudiera ser indicativo de situaciones de desigualdad como, por ejemplo: menor poder negociador de las mujeres en las revisiones salariales, falta de objetividad de los sistemas de valoración empleados para calcular la revisión salarial, sesgo de dichos sistemas hacia indicadores que los hombres logran con mayor frecuencia, etc.

MEDIDA

No es necesario tomar ninguna medida.

DIFERENCIAS SALARIALES Y % MUJERES, POR PUESTOS Y RANGO DE N° DE HIJOS/AS.

Con este análisis, es posible identificar diferencias de retribución entre mujeres y hombres en relación con sus responsabilidades para con sus hijos/as. Nótese que esta variable de N° de Hijos/as no resulta relevante en relación con el trabajo desempeñado por la persona, pero sí en cambio resulta crucial para entender la situación personal de la persona trabajadora.

En el caso de que las mujeres con hijos/as presenten más diferencia salarial que las que no los tienen, esta diferencia pudiera identificarse con diferentes causas relacionadas con el hecho de que esas mujeres realizan las tareas de cuidado (como mayoritariamente sucede en nuestra sociedad), viéndose afectada su evolución salarial.

Se sugiere combinar este análisis con el análisis por motivos de reducción de jornada, por si se observase (teniendo en cuenta que se está considerando la retribución normalizada) una diferencia salarial más acusada, lo que significaría una "penalización" de la situación de reducción de jornada en términos relativos.

MEDIDA

No es necesario tomar ninguna medida.

DIFERENCIAS SALARIALES Y % MUJERES, POR PUESTOS Y TIPOS DE CONTRATO.

Con este análisis, es posible identificar diferencias asociadas a la tipología de contrato. Se pueden distinguir dos situaciones relacionadas con la temporalidad (contratos indefinidos, tipo 100, 200 o 300, y de duración determinada, tipo 400 o 500), y con la jornada (tiempo completo o tiempo parcial, tipo 200 o 500, siendo estos últimos más frecuentes para las mujeres en el conjunto del mercado laboral). Especialmente en el segundo caso, considerando la jornada, hay que prestar atención a si las mujeres tienen mayor diferencia salarial en el caso de los contratos a tiempo parcial (recuérdese que este efecto de menor dedicación horaria está corregido ya con el uso de la retribución normalizada para el cálculo de esa diferencia salarial), por si existiera una discriminación en este sentido.

MEDIDA

No es necesario tomar ninguna medida.

DIFERENCIAS SALARIALES Y % MUJERES, POR NIVELES DE RESPONSABILIDAD Y EXIGENCIA.

Con este análisis, es posible identificar diferencias de retribución entre mujeres y hombres cuando, en cambio, el puesto que ocupan es de valor equivalente para la organización.

Se sugiere combinar este análisis con el análisis por puestos, especialmente en aquéllos más feminizados o masculinizados, por si pudiera existir una correspondencia no equitativa entre retribución y valor equivalente para la organización (por ejemplo, si en los puestos feminizados la retribución es menor que en otros puestos masculinizados, siendo ambos puestos de valor equivalente para la organización).

MEDIDA

No es necesario tomar ninguna medida.

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Diagnóstico de la situación retributiva · Propuesta orientativa de líneas de actuación

Fecha de la auditoría: octubre 2025

Registro retributivo: actualización anual obligatoria

1. MARCO NORMATIVO, VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La presente auditoría retributiva se ha elaborado en cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, RD 902/2020), así como del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (ET), en su redacción vigente.

1.1 Obligación legal de auditoría retributiva

Conforme al artículo 7 del RD 902/2020, todas las empresas que estén obligadas a elaborar un Plan de Igualdad deben incluir en dicho plan una auditoría retributiva con la finalidad de:

- Comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.
- Definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva.
- Asegurar la transparencia y el seguimiento del sistema retributivo.

1.2 Vigencia y periodicidad

La normativa establece una distinción esencial entre tres figuras con plazos diferentes que no deben confundirse: el Plan de Igualdad (vigencia máxima de 4 años), la auditoría retributiva (vigencia ligada al Plan como documento marco) y el registro retributivo (actualización obligatoria anual). En la práctica, es el registro retributivo el que se renueva cada año y el que alimenta el seguimiento continuo de la auditoría.

Elemento	Plazo / Previsión	Base legal
Vigencia del Plan de Igualdad	4 años (2025–2029)	Art. 9 RD 902/2020
Auditoría retributiva (documento marco)	Misma vigencia que el Plan de Igualdad, con revisión anual obligatoria del registro	Art. 9.2 RD 902/2020
Registro retributivo (actualización obligatoria)	ANUAL – plazo máximo 14 de abril de cada ejercicio	Art. 9.2 RD 902/2020
Revisión extraordinaria	Ante cualquier alteración sustancial del registro salarial	Art. 5.3 RD 902/2020
Consulta previa a representantes	Con antelación mínima de 10 días	Art. 5.2 RD 902/2020

2. METODOLOGÍA APLICADA EN LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA

La presente auditoría retributiva ha sido elaborada conforme a la metodología establecida en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y a la Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género publicada por el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. A continuación, se describe de forma detallada el método utilizado, los datos de partida y las herramientas empleadas, de manera que cualquier revisor pueda verificar su adecuación a la normativa vigente.

2.1 Herramienta de cálculo utilizada

Para la elaboración del registro retributivo y el cálculo estadístico que sustenta esta auditoría se ha utilizado la Herramienta IR (Igualdad Retributiva), elaborada conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, en acuerdo con las principales organizaciones sindicales y patronales.

Esta herramienta está diseñada específicamente para dar cumplimiento a los requisitos del RD 902/2020, garantiza un formato estandarizado reconocido por la Inspección de Trabajo, y calcula automáticamente las medias aritméticas, medianas y brechas retributivas por sexo según los criterios normativos. Su uso constituye, por tanto, la metodología de referencia del propio Ministerio de Igualdad para este tipo de análisis.

2.2 Datos de partida y fuentes de información

Los datos retributivos utilizados en la auditoría han sido facilitados íntegramente por la empresa cliente (ISTITUTO ITALIANO STATALE COMPRENSIVO DE BARCELONA) y corresponden al ejercicio 2024. Comprenden la totalidad de la plantilla en activo durante el período de referencia, con el siguiente desglose de información por cada trabajador/a:

- Categoría profesional y puesto de trabajo.
- Sexo, antigüedad en la empresa y número de hijos/as.
- Tipo de contrato (indefinido / temporal) y porcentaje de jornada.
- Retribución total anual desglosada en: salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales.
- Días de Incapacidad Temporal (IT) disfrutados durante el período, a efectos de normalización retributiva.
- Nivel de responsabilidad y exigencia del puesto, según la clasificación interna de la empresa (Nivel E y Nivel D).

2.3 Proceso de cálculo y estadísticas generadas

A partir de los datos anteriores, la Herramienta IR ha generado automáticamente, para cada agrupación de puestos y dimensión de análisis, las siguientes estadísticas exigidas por la normativa:

- Media aritmética y mediana de la retribución total, desglosadas por sexo.
- Retribución normalizada al 100% de jornada, para hacer comparables los datos entre personas con contratos a tiempo parcial y a tiempo completo.
- Brecha retributiva de género calculada con la fórmula establecida por la herramienta ministerial: $[(\text{Retribución H} - \text{Retribución M}) / \text{Retribución H}] \times 100$.
- Identificación automática de agrupaciones donde la brecha supera el umbral del 25% fijado por el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El análisis se ha estructurado en las cuatro dimensiones obligatorias establecidas en el artículo 8 del RD 902/2020: antigüedad, número de hijos/as, tipo de contrato y nivel de responsabilidad y exigencia del puesto.

2.4 Clasificación de puestos y Valoración de Puestos de Trabajo (VPT)

La Herramienta IR del Ministerio estructura el registro en dos bloques diferenciados: las tablas comunes para todas las empresas, que agrupan los puestos por clasificación profesional según convenio colectivo; y las tablas adicionales para empresas que realizan auditoría retributiva, que agrupan los puestos según la valoración de puestos de trabajo (VPT).

Para las tablas adicionales de auditoría, la presente consultoría ha utilizado la agrupación por niveles de responsabilidad y exigencia que la propia empresa tiene establecida en su sistema retributivo interno (Nivel E y Nivel D), tal y como consta en los datos facilitados. Esta forma de proceder es expresamente válida conforme

a la normativa, que permite utilizar cualquier sistema de clasificación aplicable en la empresa, incluyendo el propio de la misma.

Nota sobre la VPT formal: La VPT es una obligación legal que forma parte de la auditoría retributiva (art. 8.1.a) RD 902/2020). En la presente auditoría, la VPT se ha realizado en su dimensión esencial de agrupación de puestos por valor equivalente, utilizando la clasificación interna de la empresa (Niveles E y D) como sistema de referencia. Esta forma de proceder es normativamente válida: el propio RD 902/2020 permite usar el sistema de clasificación existente en la empresa, y la herramienta de VPT del Ministerio (Orden PCM/1047/2022) tiene carácter voluntario. No obstante, una VPT más detallada con puntuación numérica factor por factor conforme a dicha Orden reforzaría la justificación ante un eventual requerimiento de la Inspección de Trabajo. Su elaboración corresponde a la empresa en el marco de la negociación del Plan de Igualdad.

2.5 Conformidad de la metodología con la normativa vigente

La metodología descrita cubre íntegramente los requisitos exigidos por la normativa en vigor para la realización de una auditoría retributiva integrada en un Plan de Igualdad. El siguiente cuadro resume la correspondencia entre cada exigencia legal y su cobertura en la presente auditoría:

Exigencia legal (RD 902/2020)	Base legal	Cubierto
Registro retributivo con media y mediana por puesto, sexo y grupo	Art. 5.2 RD 902/2020	✓ Sí
Desglose por salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales	Art. 5.1 RD 902/2020	✓ Sí
Análisis por antigüedad	Art. 8 RD 902/2020	✓ Sí
Análisis por número de hijos/as	Art. 8 RD 902/2020	✓ Sí
Análisis por tipo de contrato y jornada	Art. 8 RD 902/2020	✓ Sí
Análisis por nivel de responsabilidad y exigencia	Art. 8 RD 902/2020	✓ Sí
Justificación de brechas que superan el 25%	Art. 28.3 ET	✓ Sí
Retribución normalizada (corrección por jornada parcial e IT)	Guía IR Ministerio	✓ Sí
Propuesta orientativa de plan de actuación correctora	Art. 8.2 RD 902/2020	✓ Sí

3. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA EN LA EMPRESA

3.1 Clasificación y agrupación de puestos utilizada en el análisis

El artículo 4 del RD 902/2020 establece que la valoración de puestos de trabajo ha de basarse en un sistema que garantice la ausencia de sesgos de género. Para la elaboración del presente diagnóstico, la consultoría ha utilizado la clasificación de puestos y niveles que la propia empresa tiene establecida en su sistema retributivo, sin añadir criterios de valoración ajenos a los datos facilitados. La elaboración de una Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) formal y documentada es responsabilidad de la empresa y excede el alcance del presente encargo.

Los puestos han sido agrupados conforme a los niveles de responsabilidad y exigencia que figuran en el propio registro retributivo de la empresa:

- Nivel E – Mayor responsabilidad / Exigencia 5 (puestos docentes): 25 personas (11 hombres / 14 mujeres), según datos del registro.

- Nivel D – Responsabilidad media / Exigencia 5 (puestos de servicios generales y administración): conserjes, jefa administrativa y oficial administrativa, según datos del registro.

3.2 Resultados del diagnóstico por dimensiones de análisis

El análisis se ha estructurado en cuatro dimensiones, conforme a lo establecido en el artículo 8 del RD 902/2020:

A) Análisis por puesto de trabajo y antigüedad

Este análisis permite identificar si la evolución retributiva vinculada a la antigüedad afecta de forma diferente a mujeres y hombres. Los resultados más relevantes se recogen en la siguiente tabla:

Puesto / Rango de antigüedad	Ret. Total H (€)	Ret. Total M (€)	Brecha %	Observación
Conserje (1–3 años)	29.272,90	— (solo H)	100%	Sin comparación
Conserje (5–10 años)	28.416,62	35.373,41	-24,5%	M cobra más
Conserje (>15 años)	30.280,70	14.411,28	52,4% ⚠	Supera umbral 25%
Doc. Primaria (>15 años)	27.907,58	26.435,02	5,3%	Sin intervención
Doc. Secundaria (5–10 años)	33.109,17	28.465,57	14,0%	Vigilancia

* Signo negativo: la retribución femenina es superior a la masculina. Los rangos sin comparación corresponden a agrupaciones con un solo sexo representado.

Conclusión: El único puesto que supera el umbral del 25% en este análisis es el de Conserje con más de 15 años de antigüedad, analizado y justificado en la Sección 4.

B) Análisis por puesto de trabajo y número de hijos/as

El análisis por cargas familiares tiene por objeto detectar si la situación personal de las trabajadoras —en particular el hecho de tener hijos a cargo— incide negativamente en su evolución salarial.

Hallazgos principales:

- Puesto de Conserje (0 hijos): brecha del 15,8%. No supera el umbral del 25%, no se requieren medidas correctoras.
- Puesto de Docente de Primaria: brecha del 38,1%. Supera el umbral del 25%. Las diferencias se justifican por factores objetivos documentados (véase Sección 4).
- Puesto de Docente de Secundaria (0 hijos): brecha del 11%. No supera el umbral. Requiere seguimiento periódico.
- Puestos de Jefa Administrativa y Oficial Administrativa: únicamente mujeres, sin comparación posible.

La empresa declara expresamente que el número de hijos no constituye variable retributiva. Las diferencias detectadas responden a factores objetivos descritos en la Sección 4.

C) Análisis por tipo de contrato

Puesto / Tipo de contrato	Ret. H (€)	Ret. M (€)	Brecha %	Requiere medidas
Conserje – Indef. TC ordinario	28.416,62	35.373,41	-24,5%	No (M > H)
Doc. Primaria – Indef. TC ordinario	27.907,58	37.250,78	-33,5%	No (M > H)
Doc. Primaria – Indef. TC transf. temp.	43.293,80	39.852,86	7,9%	No
Doc. Secundaria – Indef. TC ordinario (tipo 100)	53.818,25	36.079,33	33% ⚠	Sí (análisis individual)

Nota: En el puesto de Docente de Secundaria con contrato tipo 100, solo hay una mujer con ese tipo contractual, lo que hace que el resultado no sea estadísticamente representativo. La brecha se justifica mediante factores objetivos documentados (véase Sección 4).

D) Análisis por nivel de responsabilidad y exigencia del puesto

Nivel E – Mayor responsabilidad/ Exigencia 5 (docentes): Con una representación femenina del 56%, la brecha salarial es del 24,83%. Al situarse por debajo del umbral del 25%, no se exigen medidas correctoras inmediatas, aunque su proximidad al límite requiere un seguimiento específico y continuado.

Conclusión global del diagnóstico: La brecha salarial de género ajustada se sitúa por debajo del umbral de intervención obligatoria en la mayor parte de los puestos. Las excepciones que requieren justificación o atención son: Conserje >15 años (52,4%), Docente Primaria por hijos (38,1%) y Docente Secundaria tipo contrato 100 (33%). En todos los casos se aporta justificación objetiva en la Sección 4.

4. JUSTIFICACIÓN TÉCNICA Y LEGAL DE LAS DESVIACIONES DETECTADAS

En cumplimiento del artículo 28.3 del ET y del artículo 8 del RD 902/2020, a continuación se expone la justificación objetiva, ajena a cualquier sesgo de género, de las métricas que presentan desviaciones relevantes:

4.1 Conserje (>15 años de antigüedad) – Brecha 52,4%

Tras la revisión detallada de las retribuciones individuales de este grupo, se constata que la diferencia porcentual detectada se debe a la inclusión de pagos extraordinarios por encargos de trabajo de aceptación voluntaria, los cuales no forman parte de la estructura retributiva ordinaria ni están vinculados al puesto de trabajo en sí.

Si se analizan únicamente las retribuciones salariales base, excluyendo dichos encargos y otros pagos extraordinarios, la diferencia entre hombres y mujeres desaparece prácticamente, situándose dentro de los márgenes normales de antigüedad reconocida.

En consecuencia, la brecha identificada no responde a causas estructurales ni discriminatorias, sino a diferencias objetivas y ajenas al sexo, en línea con lo establecido en el artículo 6.2 del Real Decreto 902/2020, que permite justificar diferencias retributivas siempre que obedezcan a factores legítimos y proporcionados.

4.2 Docente de Primaria (análisis por hijos) – Brecha 38,1%

El análisis individualizado de las retribuciones en este grupo permite concluir que la diferencia detectada no deriva de una desigualdad salarial por razón de sexo, sino de factores objetivos y plenamente documentados:

- La existencia de una docente con jornada parcial del 30%, lo que repercute directamente en su retribución total anual.
- La presencia de docentes que perciben sus salarios conforme a las tablas salariales de la escuela pública de Cataluña, por sentencia o acuerdo judicial, lo que eleva sus retribuciones respecto al convenio de aplicación.
- Diferencias en la antigüedad reconocida por parte del MAECI, en trámite para algunos docentes, que afectan a los trienios percibidos.

En base a lo anterior, la brecha identificada responde a circunstancias objetivas, neutras y ajenas al sexo, conforme al artículo 6.2 del Real Decreto 902/2020.

4.3 Docente de Secundaria (contrato tipo 100) – Brecha 33%

El análisis de este grupo debe interpretarse con cautela dado que solo existe una trabajadora con contrato tipo 100, lo que impide obtener un resultado estadísticamente representativo.

Las diferencias retributivas observadas provienen de distintos porcentajes de jornada, pagos por horas extraordinarias voluntarias, bonus por encargos adicionales y cargos funcionales con asignación económica propia. Existen asimismo derechos adquiridos y antigüedades reconocidas que generan variaciones salariales ajenas al sexo de la persona trabajadora.

De conformidad con el artículo 8.1.a) del Real Decreto 902/2020, las variaciones retributivas derivadas de la evaluación del puesto, complementos voluntarios o funciones adicionales pueden considerarse justificadas siempre que estén objetivamente documentadas y no vinculadas al sexo.

4.4 Nivel E – Exigencia 5 – Brecha 24,83%

La diferencia retributiva identificada del 24,83% se mantiene por debajo del umbral del 25% establecido en el artículo 6 del Real Decreto 902/2020, por lo que no se considera indicativa de una desigualdad retributiva significativa. No obstante, tras la revisión individualizada, las variaciones responden a factores objetivos:

- Diferencias de antigüedad reconocida entre trabajadores y trabajadoras.
- Cargos o responsabilidades específicas que implican complementos funcionales o de desempeño.
- Percepción de pagos extraordinarios voluntarios o eventuales en determinados ejercicios.

Se recomienda mantener un seguimiento anual de este grupo profesional dada su proximidad al umbral del 25%.

4.5 Conclusión del análisis

Una vez aplicados los factores de corrección y examinadas las justificaciones objetivas aportadas, la brecha salarial de género ajustada de la entidad se sitúa en niveles de cumplimiento legal. Para puestos de igual valor se garantiza una retribución equivalente, sin que se acredite diferencia alguna basada en el sexo de las personas trabajadoras. Las desviaciones identificadas responden en todos los casos a circunstancias legítimas, proporcionadas y ajenas al género, formalmente justificadas en los apartados anteriores.

5. PROPUESTA ORIENTATIVA DE LÍNEAS DE ACTUACIÓN

NOTA DE ALCANCE: Las líneas de actuación que se exponen a continuación tienen carácter estrictamente orientativo y se formulan como recomendaciones técnicas derivadas del diagnóstico realizado por la consultoría. Conforme al artículo 8.2 del RD 902/2020, la adopción, negociación, implementación y seguimiento de las medidas correctoras definitivas es responsabilidad exclusiva de la empresa, y deberá llevarse a cabo en el seno de la comisión negociadora del Plan de Igualdad, con participación de la representación legal de los trabajadores.

5.1 Objetivos de las líneas de actuación propuestas

- Justificar o corregir las desigualdades retributivas detectadas en los puestos que superan el umbral del 25%.
- Prevenir el incremento de la brecha en el Nivel E (24,83%), cuya proximidad al umbral requiere vigilancia activa.
- Garantizar la transparencia retributiva y el acceso a la información por parte de la representación de los trabajadores.
- Asegurar que el sistema de complementos salariales (en especial encargos voluntarios y pagos extraordinarios) no genera discriminación indirecta por razón de sexo.
- Revisar anualmente el registro retributivo para detectar nuevas desviaciones.

5.2 Líneas de actuación recomendadas

Actuación	Objetivo	Plazo orientativo	Responsable sugerido	Indicador
Documentar formalmente los encargos voluntarios del puesto de Conserje: acreditar que el acceso a dichos encargos es igualitario y no discriminatorio.	Justificar la brecha >25% del grupo Conserje >15 años	Inmediato (antes del 31/01/2026)	Dirección / DSGA	Protocolo documentado y acceso igualitario acreditado
Análisis individualizado de las retribuciones del puesto de Docente de Primaria para documentar formalmente las causas objetivas (jornada parcial, sentencias judiciales, MAECI).	Acreditar causas objetivas de brecha >25%	Antes del 28/02/2026	DSGA / Asesoría laboral	Informe con justificación documentada por persona
Protocolo de gestión de encargos y horas extraordinarias: garantizar que su oferta se comunica de	Eliminar discriminación	Primer trimestre 2026	Dirección del Centro	Acta de comunicación interna; datos

forma igualitaria a todo el personal con independencia del sexo.	indirecta en complementos			desagregados por sexo en el próximo registro
Seguimiento específico del Nivel E (brecha 24,83%): incluir en la próxima auditoría de seguimiento un análisis detallado de su evolución.	Prevenir superación del umbral del 25%	Anual (octubre de cada año)	DSGA + Asesoría externa	Brecha Nivel E < 25% en próxima auditoría
Actualización del Registro Retributivo con datos normalizados para el ejercicio 2025.	Cumplimiento art. 5 RD 902/2020	Antes del 14/04/2026	DSGA / Gestor laboral	Registro actualizado y notificado a representantes
Consulta y comunicación a la representación de los trabajadores del contenido del registro retributivo actualizado, con antelación mínima de 10 días hábiles.	Transparencia y participación (art. 5.2 RD 902/2020)	Anual (antes de publicar cada registro)	Dirección del Centro	Acta de consulta firmada por la representación

6. DECLARACIÓN DE LA CONSULTORÍA Y CERTIFICACIÓN DEL TRABAJO REALIZADO

La consultoría externa declara haber realizado el presente trabajo con plena objetividad técnica, rigor metodológico y estricta sujeción a los datos facilitados por la empresa cliente, en el marco de las obligaciones derivadas del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

6.1 Descripción del trabajo realizado por la consultoría

Trabajo realizado	Metodología aplicada	Base legal
Recogida, validación y tratamiento de datos retributivos de la plantilla	Revisión documental y contraste con datos facilitados por la empresa	Art. 5 RD 902/2020
Cálculo del registro retributivo con retribución normalizada (media y mediana) por puesto, sexo, antigüedad, tipo de contrato y número de hijos/as	Estadística descriptiva normalizada por jornada, IT y parcialidad mediante Herramienta IR	Art. 5.2 RD 902/2020
Análisis de la brecha salarial por las cuatro dimensiones obligatorias: antigüedad, hijos/as, tipo de contrato y nivel de responsabilidad/exigencia	Análisis multidimensional con agrupación por niveles del registro de la empresa	Art. 8 RD 902/2020
Identificación y cuantificación de las desviaciones que superan el umbral del 25%	Comparación con umbrales legales y análisis de causas objetivas	Art. 28.3 ET y art. 9 RD 902/2020
Justificación técnica de las desviaciones detectadas mediante factores objetivos	Análisis causal individualizado por puesto y colectivo	Art. 8 RD 902/2020
Elaboración del diagnóstico de la situación retributiva con conclusiones estructuradas por puesto y dimensión	Síntesis técnica y jurídica de resultados	Art. 7 RD 902/2020
Formulación de propuestas orientativas de líneas de actuación	Propuesta técnica no vinculante para su negociación por la empresa	Art. 8.2 RD 902/2020

6.2 Limitaciones y responsabilidad sobre los datos

El presente análisis se ha realizado exclusivamente sobre la base de los datos retributivos facilitados por la empresa cliente. La consultoría no ha procedido a la verificación independiente de dichos datos frente a la documentación original (nóminas, contratos, TC2), por no ser éste el objeto del encargo. En consecuencia:

- La veracidad, integridad y exactitud de los datos suministrados es responsabilidad exclusiva de la empresa cliente.
- Las conclusiones del diagnóstico son válidas en la medida en que los datos aportados sean correctos y completos.
- Cualquier omisión o inexactitud en los datos facilitados podría alterar los resultados del análisis, eximiendo a la consultoría de responsabilidad al respecto.

En Barcelona, a octubre de 2025

ANEXO: RESUMEN EJECUTIVO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Indicador	Valor	Valoración consultora
Puestos con brecha > 25%	3 (Conserje >15 a.; Doc. Primaria hijos; Doc. Sec. tipo 100)	Justificados con causas objetivas documentadas
Puestos con brecha 20–25%	1 (Nivel E: 24,83%)	Requiere seguimiento activo
Puestos con brecha < 20%	Resto de puestos	Sin medidas obligatorias
Brecha Nivel E (docentes)	24,83% (H > M)	Vigilancia: muy próxima al umbral del 25%
Registro retributivo (periodicidad)	Anual obligatorio (antes del 14/04 de cada año)	Obligatorio por ley
Líneas de actuación propuestas	6 recomendaciones orientativas	Decisión y ejecución a cargo de la empresa

La presente auditoría retributiva, elaborada por consultoría externa especializada, concluye que el INSTITUTO ITALIANO STATALE COMPRENSIVO DE BARCELONA cumple en términos generales con el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor. Las brechas detectadas que superan el umbral del 25% han sido justificadas mediante factores objetivos, documentados y ajenos al sexo. Las demás recomendaciones tienen carácter preventivo y de mejora continua, siendo su implementación responsabilidad exclusiva de la empresa.

DATOS EMPRESA

Nombre: SCOUA STATALE ITALIANA DI MADRID	C.I.F.: N0051160J
Actividad: EDUCACION	
Otras actividades: ESCUELA PRIVADA EN MADRID	
Web:	
Observaciones:	

CALLE AGUSTIN DE BETANCOURT 1, (MADRID)

Dirección: CALLE AGUSTIN DE BETANCOURT 1,	
Cod. Postal: 28003	Población: MADRID
Provincia: MADRID	Pais: ESPAÑA
Teléfono: 91/5330539	Fax:
E-Mail:	
Persona de contacto: Massimo Giuseppe Bonelli	D.N.I.:
Cargo: DIRECTOR DEL CENTRO	
Observaciones:	

3.1. LEGISLACIÓN.

Conforme al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y de conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

3.2. REGISTRO RETRIBUTIVO.

El registro retributivo es un archivo que debe de incluir, desglosados por sexo, los valores medios de los salarios, complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla.

Para los salarios deberán de realizarse la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esa retribución deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

3.2.1 Acceso al registro.

Las personas trabajadoras podrán acceder a dicho registro por inexistencia de representación de los trabajadores, sino lo deberían de realizar por mediación de la representación de las personas trabajadoras.

La información que se facilitará por parte de la empresa, no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino la información se limitará solo a las diferencias porcentuales desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación, que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres

El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural. A pesar de ello, se prevén posibles modificaciones si fueran necesarias en caso de acaecer alguna alteración sustancial de cualquier elemento del registro salarial.

Para realizar el registro los representantes de los trabajadores deberán de ser consultados con una antelación de 10 días.

Si la empresa cuenta con representación legal de los trabajadores, el acceso al registro retributivo se facilitará a través de estas, teniendo derecho a conocer el contenido íntegro del mismo.

3.2.2 Plazos.

La empresa llevará a cabo la actualización anual del registro retributivo, respetando los plazos establecidos en la normativa y garantizando su correcta implementación. El registro retributivo se revisará cada año, con el periodo de referencia correspondiente al año natural (del 1 de enero al 31 de diciembre), para reflejar los salarios, complementos y percepciones extrasalariales de todo el personal, desglosados por género y conforme a la clasificación aplicable, como grupos profesionales, categorías o puestos, tal y como establece el artículo 28 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de que la empresa disponga de representación legal de los trabajadores, se llevará a cabo una consulta previa a la elaboración del registro con una anticipación mínima de 10 días, lo que permitirá a los representantes revisar el contenido, proponer modificaciones y verificar que la información cumpla con los criterios establecidos. Si no existe representación, las personas trabajadoras podrán acceder al registro directamente, conforme a las condiciones definidas por la normativa. Esto está en línea con lo establecido en el artículo 28 del Real Decreto 901/2020, que regula el acceso de los trabajadores al registro retributivo.

3.3 IDENTIFICACIÓN DE LOS CAMPOS NECESARIOS PARA CALCULAR EL REGISTRO RETRIBUTIVO:

Campo	Tipo	Descripción
id	PERSONA	Identificador único para cada persona trabajadora
Sexo	PERSONA	Sexo de la persona trabajadora
Fecha Nacimiento	PERSONA	Fecha de nacimiento de la persona trabajadora
Nivel de Estudios	PERSONA	Nivel académico actual de la persona trabajadora.
Hijos/as	PERSONA	Número de hijos/as de la persona trabajadora, conforme a MODELO 145 AEAT: 'cada uno de los que sean menores de 25 años, o con discapacidad cualquiera que sea su edad, que convivan con el contribuyente y no tengan rentas anuales, excluidas las exentas, superiores a 8.000 euros. Entre otros

		casos, se considerará que conviven con el contribuyente los descendientes que, dependiendo del mismo, estén internados en centros especializados'. Ver http://www.boe.es/boe/dias/2011/01/05/pdfs/BOE-A-2011-208.pdf . Esta información puede estar o no disponible en el mencionado Modelo 145, o ser conocida por la organización por cualquier otro registro. Si no dispone de esta información para alguna persona, se asignará el valor '0', del mismo modo que en el anexo 145.
Fecha de Contratación	CONTRATO	Fecha de contratación. Se emplea exclusivamente en el caso de contrataciones con fecha posterior al inicio del Periodo de referencia. Si es anterior, puede dejarse en blanco. 1/1/1900 = 0
Fecha de Antigüedad	CONTRATO	Fecha que aplica a efectos de cálculo de antigüedad (puede o no coincidir con la fecha de contratación). 1/1/1900 = 0
Clave de Contrato	CONTRATO	Clave del contrato actual de la persona trabajadora, de acuerdo a los códigos de la Seguridad Social. Figura en el TC2.

Horas del Periodo	CONTRATO	Nº de horas máximas, para el Periodo considerado, correspondientes a jornada completa (si es un contrato a tiempo parcial, se indica aquí el Nº de horas que corresponderían a Jornada Completa). Si se escoge como Periodo de Referencia un año, se toma el Nº de horas por convenio aplicable, para cada persona trabajadora.
% De jornada	CONTRATO	% de jornada reflejada en el contrato, considerando 100% como jornada completa.
Horas trabajadas	CONTRATO	Horas efectivamente trabajadas por cada persona en el periodo de referencia. Este dato se utiliza para calcular la Retribución Normalizada, esto es, armonizada al 100% de las Horas del Periodo (ver descripción del Campo más arriba). Si no dispone de esta información, deje el campo en blanco, y la herramienta calculará el dato automáticamente según se explica en la Guía de Uso
Puesto	PUESTO ACTUAL	Puesto actual de la persona trabajadora.
Departamento	PUESTO ACTUAL	Departamento actual de la persona trabajadora.
Salario base anual	RETRIBUCIÓN	Salario base de la persona para el periodo de referencia. Se deben añadir las pagas extraordinarias.

Comptos Sal. Total	RETRIBUCIÓN	Importe total de todos los Complementos Salariales recibidos por la persona trabajadora en el último ejercicio (no se calcula como una suma; si se quiere que lo sea, realice la suma en el archivo previo que emplee para tratar los datos antes de pegarlos). Necesariamente debe incluir el Complemento por Horas Extraordinarias.
Comptos No Sal. Total	RETRIBUCIÓN	Importe total de todos los Complementos No Salariales recibidos por la persona trabajadora en el último ejercicio (no se calcula como una suma; si se quiere que lo sea, realice la suma en el archivo previo que emplee para tratar los datos antes de pegarlos).
Días con baja laboral	RETRIBUCIÓN	Nº de días naturales del periodo de referencia en los que la persona trabajadora ha estado en situación de baja laboral. En caso de que su empresa abone un complemento, deberá minorar el Nº de días de baja de acuerdo con el porcentaje del sueldo que suponga dicho complemento. (Ej.: si el complemento es del 25%, deberá minorar los días de baja en ese mismo 25%)
Retribuciones dinerarias (190)	RETRIBUCIÓN	Según modelo 190 - Certificado de Retenciones e ingresos a cuenta del IRPF - MODELO para la persona trabajadora - Rendimientos del Trabajo. Retribuciones dinerarias. Importe íntegro satisfecho.
Retribuciones Especie - Valoración (190)	RETRIBUCIÓN	Según modelo 190 - Certificado de Retenciones e ingresos a cuenta del IRPF - MODELO para la persona trabajadora - Rendimientos del Trabajo. Retribuciones en Especie. Valoración.
Planes Pensiones (190)	RETRIBUCIÓN	Según modelo 190 - Certificado de Retenciones e ingresos a cuenta del IRPF - MODELO para la persona trabajadora - Rendimientos del Trabajo. Contribuciones de la empresa o entidad pagadora a planes de pensiones, planes de previsión social empresarial o mutualidades de previsión social
Dietas y gastos viaje (190)	RETRIBUCIÓN	Según modelo 190 - Certificado de Retenciones e ingresos a cuenta del IRPF - MODELO para la persona trabajadora - Dietas exceptuadas de gravamen y rentas externas. Dietas y asignaciones para gastos de viaje, en las cuantías exceptuadas de gravamen de IRPF.
Nº Horas extras	RETRIBUCIÓN	Nº de horas extraordinarias con las que se corresponde el valor de 'CS - Horas extraordinarias'
Nacionalidad	PERSONA	Nacionalidad de la persona trabajadora
Motivo reducción de jornada	CONTRATO	Motivo de la reducción de Jornada.

% De jornada tras reducción	CONTRATO	Medido en relación con la jornada por contrato. Ejemplo: si una persona con contrato a tiempo completo reduce 1/3 su jornada, el % a indicar será el 66,67%. Si una persona con contrato a tiempo parcial del 50% se reduce la jornada en 1/3, el % a indicar será también del 66,67%.
------------------------------------	----------	--

3.4. AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

La auditoría retributiva tiene como finalidad obtener la información necesaria para comprobar si la empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

3.4.1 Objetivos de la Auditoría retributiva o salarial.

El artículo 7 de la normativa 902/2020, de 13 de octubre, señala que la auditoría salarial se debe realizar para "comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo".

Por tanto, los dos grandes objetivos principales de una auditoría retributiva se pueden resumir en:

- ✓ Respetar el principio de transparencia retributiva.
- ✓ Garantizar la igualdad retributiva por trabajo de igual valor.

3.4.2 Registro retributivo de las empresas con obligación de auditoría retributiva. Las empresas que elaboren un plan de igualdad, aunque no estén obligadas, y las empresas de 50 o más trabajadores que están obligadas a elaborar un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva

La auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el plan de igualdad, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

3.4.3 ¿Qué implica para las empresas la auditoría retributiva?

Realizar el diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, y requiere:

- ✓ La evaluación de puestos de trabajo.
- ✓ La relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que se aprecien.
- ✓ Establecer un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.
- ✓ Establecer la persona o personas que deberán de controlar el seguimiento y la implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

3.5. ESTADÍSTICAS.

Interpretación de la estadística:

- ✓ Los importes de las columnas Retribución Total, Salario Base, Complementos Salariales y Complementos no Salariales, están calculadas con la media normalizada (en función de la fecha de alta y baja, tiempo parcial, reducción de jornada y días de baja de todos los trabajadores

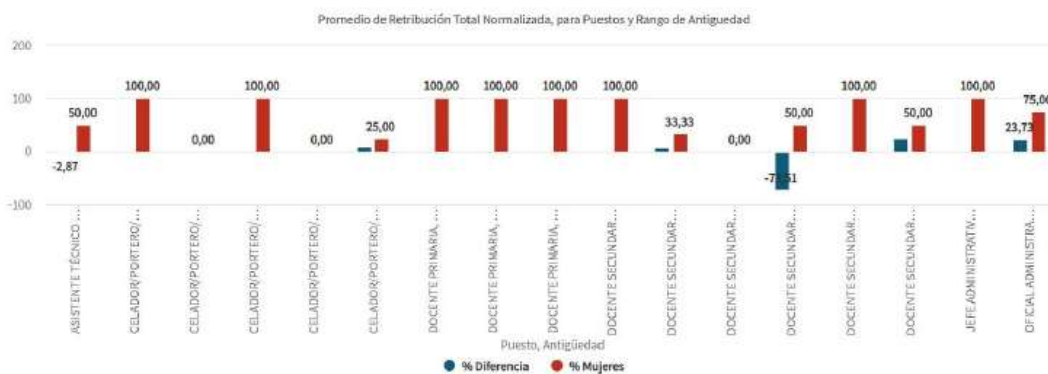
- ✓ La columna %Mujeres: Corresponde al porcentaje de mujeres respecto al de hombres. Si el valor es 100% todos los empleados son mujeres. Si el valor es 0%, todos los empleados son hombres.
- ✓ La columna % Dif.: Corresponde al porcentaje del sueldo de la mujer en función del sueldo del sueldo del hombre. Si el valor es positivo, el sueldo de los hombres es superior. Si el valor es negativo, el sueldo de las mujeres es superior. Si el valor es 0, solo hay mujeres. Si el valor es 100, solo hay hombres.

3.5.1 Estadística por puesto y antigüedad

Nº H.	Nº M.	TOT.RET. (H)	TOT.RET. (M)	%	SAL.BASE (H)	SAL.BASE (M)	%	COM.SAL. (H)	COM.SAL. (M)	%	C.NO.SAL. (H)	C.NO.SAL. (M)	%
PUESTO: ASISTENTE TÉCNICO DE LABORATORIO													
RANGO DE ANTIGÜEDAD: mas de 15													
1	1	21055.17	21658.65	-2.9	21055.17	21658.65	-2.9	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
PUESTO: CELADOR/PORTERO/CONSERJE													
RANGO DE ANTIGÜEDAD: 1 a 3 años													
0	1	0.00	13381.83	0.0	0.00	13381.83	0.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
RANGO DE ANTIGÜEDAD: 3 a 5 años													
1	0	17403.50	0.00	100.0	17403.50	0.00	100.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
RANGO DE ANTIGÜEDAD: 5 a 10 años													
0	1	0.00	20568.34	0.0	0.00	20568.34	0.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
RANGO DE ANTIGÜEDAD: 10 a 15 años													
1	0	22055.07	0.00	100.0	22055.07	0.00	100.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
RANGO DE ANTIGÜEDAD: mas de 15													
3	1	23120.73	21358.51	7.6	23120.73	21358.51	7.6	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
PUESTO: DOCENTE PRIMARIA													
RANGO DE ANTIGÜEDAD: 1 a 3 años													
0	2	0.00	7658.64	0.0	0.00	7658.64	0.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
RANGO DE ANTIGÜEDAD: 3 a 5 años													
0	3	0.00	23574.86	0.0	0.00	23574.86	0.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
RANGO DE ANTIGÜEDAD: mas de 15													
0	4	0.00	27836.51	0.0	0.00	27836.51	0.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
PUESTO: DOCENTE SECUNDARIA 1º GRADO													
RANGO DE ANTIGÜEDAD: 1 a 3 años													
0	3	0.00	18466.60	0.0	0.00	18466.60	0.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
RANGO DE ANTIGÜEDAD: 3 a 5 años													
2	1	25988.54	24444.61	5.9	25988.54	24444.61	5.9	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
PUESTO: DOCENTE SECUNDARIA 1º y 2º GRADO													
1	0	24085.06	0.00	100.0	24085.06	0.00	100.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
PUESTO: DOCENTE SECUNDARIA 2º GRADO													
1	1	16207.04	28121.24	-73.5	16207.04	28121.24	-73.5	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
RANGO DE ANTIGÜEDAD: mas de 15													
0	3	0.00	37364.09	0.0	0.00	37364.09	0.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0

PUESTO: DOCENTE SECUNDARIA 2º GRADO/PRIMARIA													
RANGO DE ANTIGUEDAD: 3 a 5 años													
1	1	25792.40	19318.21	25.1	25792.40	19318.21	25.1	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
PUESTO: JEFE ADMINISTRATIVO													
RANGO DE ANTIGUEDAD: mas de 15													
0	1	0.00	30614.74	0.0	0.00	30614.74	0.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
PUESTO: OFICIAL ADMINISTRATIVO													
1	3	28745.89	21924.89	23.7	28745.89	21924.89	23.7	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0

Grafico:



Este gráfico recoge las diferencias salariales por Puestos y Rangos de Antigüedad (en la organización, no en el Puesto).

Con este análisis, es posible identificar diferencias de retribución entre mujeres y hombres cuando, poniéndolas en relación con su antigüedad en la organización.

En el caso de existir una correlación positiva entre diferencia salarial y antigüedad (es decir, a igual puesto, las mujeres con más antigüedad ven aumentada su diferencia salarial con sus compañeros hombres conforme aumenta su antigüedad), ésta puede deberse a diferencias en las revisiones salariales, lo que pudiera ser indicativo de situaciones de desigualdad como, por ejemplo: menor poder negociador de las mujeres en las revisiones salariales, falta de objetividad de los sistemas de valoración empleados para calcular la revisión salarial, sesgo de dichos sistemas hacia indicadores que los hombres logran con mayor frecuencia, etc.

Comentario:

Análisis por puesto y antigüedad

Del análisis efectuado en función del puesto y la antigüedad, se desprenden las siguientes conclusiones:

Puesto de Conserje:

En este puesto, compuesto por un 25 % de mujeres, se observa una brecha retributiva del 7 %. Dado que la diferencia detectada no supera el umbral del 25 % establecido por la normativa, no resulta exigible la adopción de medidas correctoras por parte de la empresa.

Puesto de Docente de Secundaria - 1.º Grado:

En este caso, la representación femenina alcanza el 33 %, con una brecha retributiva del 5,94 %. Al encontrarse por debajo del 25 %, no se considera necesaria la implementación de medidas específicas para mitigar dicha diferencia, si bien la empresa deberá mantener el seguimiento periódico conforme a lo dispuesto en el artículo 9 del Real Decreto 902/2020.

Puesto de Docente de Secundaria - 2.º Grado:

En este puesto, con una representación femenina del 50 %, se detecta una desviación salarial del 73,5 %, claramente superior al umbral del 25 % establecido por la normativa. En consecuencia, la empresa está obligada a analizar las causas que motivan esta brecha y adoptar medidas correctoras para reducirla por debajo del umbral del 25 % o, en su caso, justificar objetivamente su existencia mediante criterios no relacionados con el sexo, conforme al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y al artículo 8 del Real Decreto 902/2020.

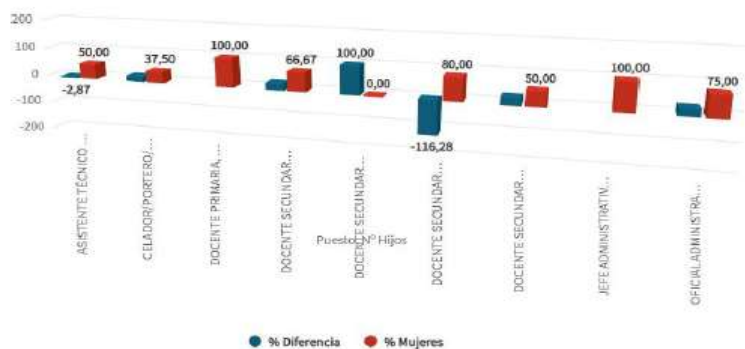
Puesto de Oficial Administrativo:

En este grupo profesional, integrado en un 75 % por mujeres, se observa una brecha retributiva del 23,73 %. Dado que dicha diferencia no supera el límite del 25 %, no se requiere la adopción inmediata de medidas de corrección, sin perjuicio de que la empresa continúe monitorizando su evolución en los próximos ejercicios.

5.2 Estadística por puesto y nº de hijos

Nº H.	Nº M.	TOT.RET. (H)	TOT.RET. (M)	%	SAL.BASE (H)	SAL.BASE (M)	%	COM.SAL. (H)	COM.SAL. (M)	%	C.NO.SAL. (H)	C.NO.SAL. (M)	%
PUESTO: ASISTENTE TÉCNICO DE LABORATORIO													
RANGO Nº HIJOS: 0 hijos/as													
1	1	21055.17	21658.65	-2.9	21055.17	21658.65	-2.9	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
PUESTO: CELADOR/PORTERO/CONSERJE													
5	3	21764.15	18436.22	15.3	21764.15	18436.22	15.3	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
PUESTO: DOCENTE PRIMARIA													
0	9	0.00	21931.99	0.0	0.00	21931.99	0.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
PUESTO: DOCENTE SECUNDARIA 1º GRADO													
2	4	25988.54	19961.10	23.2	25988.54	19961.10	23.2	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
PUESTO: DOCENTE SECUNDARIA 1º y 2º GRADO													
1	0	24085.06	0.00	100.0	24085.06	0.00	100.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
PUESTO: DOCENTE SECUNDARIA 2º GRADO													
1	4	16207.04	35053.37	-116.3	16207.04	35053.37	-116.3	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
PUESTO: DOCENTE SECUNDARIA 2º GRADO/PRIMARIA													
1	1	25792.40	19318.21	25.1	25792.40	19318.21	25.1	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
PUESTO: JEFE ADMINISTRATIVO													
0	1	0.00	30614.74	0.0	0.00	30614.74	0.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
PUESTO: OFICIAL ADMINISTRATIVO													
1	3	28745.89	21924.89	23.7	28745.89	21924.89	23.7	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0

Grafico:



Este gráfico recoge las diferencias salariales por Puestos y N.º de Hijos/as.

Con este análisis, es posible identificar diferencias de retribución entre mujeres y hombres en relación a sus responsabilidades para con sus hijos/as. Nótese que esta variable de N.º de Hijos/as no resulta relevante en relación al trabajo desempeñado por la persona, pero sí en cambio resulta crucial para entender la situación personal de la persona trabajadora.

En el caso de que las mujeres con hijos/as presenten más diferencia salarial que las que no los tienen, esta diferencia pudiera identificarse con diferentes causas relacionadas con el hecho de que esas mujeres realizan las tareas de cuidado (como mayoritariamente sucede en nuestra sociedad), viéndose afectada su evolución salarial.

Se sugiere combinar este análisis con el análisis por motivos de reducción de jornada, por si se observase (teniendo en cuenta que se está considerando la retribución normalizada) una diferencia salarial más acusada, lo que significaría una "penalización" de la situación de reducción de jornada en términos relativos.

Comentario:

Análisis por puesto y años de antigüedad

El análisis retributivo segmentado por puesto y antigüedad refleja las siguientes observaciones:

Puesto de Conserje:

Con una representación femenina del 37 %, se aprecia una brecha salarial del 15,29 % respecto a los hombres. Dado que la diferencia identificada no supera el umbral del 25 %, no resulta preceptiva la adopción de medidas correctoras, sin perjuicio de que la empresa mantenga un seguimiento continuado para garantizar la igualdad retributiva en futuras revisiones.

Puesto de Docente de Secundaria - 1.º Grado (sin hijos):

En este caso, con una presencia femenina del 66 %, se detecta una brecha retributiva del 23,19 % en relación con los hombres. Al encontrarse por debajo del límite del 25 %, no se exige la implementación de medidas específicas de corrección, aunque se recomienda continuar analizando periódicamente la evolución de esta diferencia para prevenir un posible incremento.

Puesto de Docente de Secundaria - 2.º Grado (sin hijos):

En este grupo, compuesto por un 50 % de mujeres, se observa una brecha retributiva del 25,10 %, que supera ligeramente el umbral del 25 % establecido en la normativa.

En consecuencia, la empresa deberá analizar las causas objetivas que motivan esta diferencia y adoptar medidas correctoras adecuadas para reducir la brecha por debajo del 25 %, o bien justificar su existencia mediante criterios objetivos, neutros y no vinculados al sexo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 8 del Real Decreto 902/2020.

En los puestos de Administración (Oficial y Jefe Administrativo):

La brecha retributiva detectada se sitúa en torno al 23,7%, siempre por debajo del umbral del 25% fijado Por el real decreto 902/2020. No se identifican indicios de trato discriminatorio por razón de sexo, si bien Se recomienda mantener un seguimiento periódico de su evolución en las próximas revisiones del Registro retributivo.

3.5.3 Estadística por puesto y tipo de contrato

Nº H.	Nº M.	TOT.RET. (H)	TOT.RET. (M)	%	SAL.BASE (H)	SAL.BASE (M)	%	COM.SAL. (H)	COM.SAL. (M)	%	C.NO.SAL (H)	C.NO.SAL (M)	%
PUESTO: ASISTENTE TÉCNICO DE LABORATORIO													
TIPO DE CONTRATO: INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO													
1	1	21055.17	21658.65	-2.9	21055.17	21658.65	-2.9	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
PUESTO: CELADOR/PORTERO/CONSERJE													
5	3	21764.15	18436.22	15.3	21764.15	18436.22	15.3	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
PUESTO: DOCENTE PRIMARIA													
0	5	0.00	29645.70	0.0	0.00	29645.70	0.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
TIPO DE CONTRATO: INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL - ORDINARIO													
0	3	0.00	15307.47	0.0	0.00	15307.47	0.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
TIPO DE CONTRATO: DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL - EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN													
0	1	0.00	3237.03	0.0	0.00	3237.03	0.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
PUESTO: DOCENTE SECUNDARIA 1º GRADO													
TIPO DE CONTRATO: INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO													
2	2	25988.54	24438.03	6.0	25988.54	24438.03	6.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
TIPO DE CONTRATO: INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL - ORDINARIO													
0	2	0.00	15484.17	0.0	0.00	15484.17	0.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
PUESTO: DOCENTE SECUNDARIA 1º y 2º GRADO													
1	0	24085.06	0.00	100.0	24085.06	0.00	100.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
PUESTO: DOCENTE SECUNDARIA 2º GRADO													
TIPO DE CONTRATO: INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO													
0	4	0.00	35053.37	0.0	0.00	35053.37	0.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
TIPO DE CONTRATO: INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL - ORDINARIO													
1	0	16207.04	0.00	100.0	16207.04	0.00	100.0	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0

caso de los contratos a tiempo parcial (recuérdese que este efecto de menor dedicación horaria está corregido ya con el uso de la retribución normalizada para el cálculo de esa diferencia salarial), por si existiera una discriminación en este sentido.

Comentario:

Análisis por puesto y tipo de contrato

Del estudio efectuado por puesto y tipo de contrato, se obtienen las siguientes conclusiones:

Puesto de Conserje (contrato tipo 100):

En este grupo, con una representación femenina del 37 %, se observa una brecha salarial del 15,29 % respecto al personal masculino.

Al no superar el umbral del 25 % previsto en la normativa vigente, no se requiere la adopción de medidas correctoras, si bien se recomienda mantener la vigilancia y seguimiento de su evolución en futuras auditorías.

Puesto de Docente de Secundaria - 1.º Grado (contratos tipo 100 y 200):

Con una representación paritaria (50 % de mujeres), se detecta una brecha retributiva del 5 %. Dado que esta diferencia se mantiene ampliamente por debajo del 25 %, no es necesario implementar medidas de corrección, siendo suficiente con preservar la equidad retributiva mediante los mecanismos internos de control establecidos por la empresa.

Puesto de Administrativo/a (contrato tipo 100):

En este puesto, con una presencia femenina del 75 %, se identifica una brecha salarial del 23,73 %.

Al encontrarse por debajo del umbral del 25 %, la empresa no está obligada a adoptar medidas específicas de corrección, sin perjuicio de que continúe realizando un seguimiento periódico para garantizar la igualdad retributiva efectiva.

Puesto de Docente de Secundaria - 2.º Grado (contratos tipo 100 y 200):

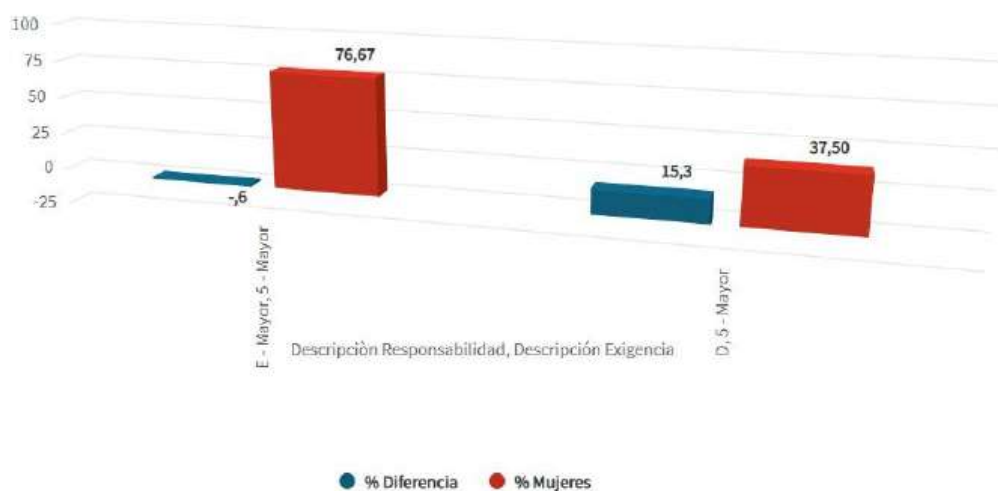
En esta categoría, las mujeres se concentran en contratos indefinidos a tiempo completo (tipo 100), mientras que el único trabajador hombre ocupa un contrato indefinido a tiempo parcial (tipo 200).

Esta distribución impide calcular una brecha retributiva comparable por tipo de contrato, ya que en cada subgrupo contractual solo hay personas de un sexo. No obstante, la diferencia retributiva global de este puesto ya se analiza en detalle en las estadísticas por antigüedad (apartado 5.1) y número de hijos/as (apartado 5.2), donde se recomienda revisar las causas objetivas (antigüedad, jornada, complementos salariales) y, en su caso, adoptar medidas correctoras o documentar una justificación objetiva y neutra respecto al sexo.

3.5.4 Estadística por responsabilidad y exigencia

Nº H.	Nº M.	TOT.RET. (H)	TOT.RET. (M)	%	SALBASE (H)	SALBASE (M)	%	COM.SAL. (H)	COM.SAL. (M)	%	C.NO.SAL. (H)	C.NO.SAL. (M)	%
NIVEL DE RESPONSABILIDAD: E - Mayor													
NIVEL DE EXIGENCIA: 5 - Mayor													
7	23	23980.37	24122.26	-0.6	23980.37	24122.26	-0.6	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0
NIVEL DE RESPONSABILIDAD: D													
5	3	21764.15	18436.22	15.3	21764.15	18436.22	15.3	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.0

Grafico:



Este gráfico recoge las diferencias salariales por Niveles de Responsabilidad y Exigencia, sin tomar en consideración el puesto concreto.

Con este análisis, es posible identificar diferencias de retribución entre mujeres y hombres cuando, en cambio, el puesto que ocupan es de valor equivalente para la organización.

Se sugiere combinar este análisis con el análisis por puestos, especialmente en aquellos más feminizados o masculinizados, por si pudiera existir una correspondencia no equitativa entre retribución y valor equivalente para la organización (por ejemplo, si en los puestos feminizados la retribución es menor que en otros puestos masculinizados, siendo ambos puestos de valor equivalente para la organización).

Comentario:

Análisis por nivel de responsabilidad y exigencia del puesto

En el análisis realizado en función del nivel de responsabilidad y grado de exigencia del puesto, se observa lo siguiente:

Puesto con nivel de responsabilidad D y exigencia 5:

En este nivel, con una representación femenina del 37,50 %, se ha detectado una desviación salarial del 15,29 % respecto al personal masculino.

Dado que la diferencia observada no supera el umbral del 25 % establecido por el Real Decreto 902/2020, no resulta exigible la adopción de medidas correctoras específicas. No obstante, se recomienda mantener un control y seguimiento periódico con el fin de garantizar la igualdad retributiva efectiva y prevenir posibles incrementos de la brecha en ejercicios posteriores.

3.6. MEDIDAS A APLICAR

DIFERENCIA SALARIAL Y % MUJERES POR PUESTOS Y RANGOS DE ANTIGÜEDAD.

Con este análisis, es posible identificar diferencias de retribución entre mujeres y hombres cuando, poniéndolas en relación con su antigüedad en la organización.

En el caso de existir una correlación positiva entre diferencia salarial y antigüedad (es decir, a igual puesto, las mujeres con más antigüedad ven aumentada su diferencia salarial con sus compañeros hombres conforme aumenta su antigüedad), ésta puede deberse a diferencias en las revisiones salariales, lo que pudiera ser indicativo de situaciones de desigualdad como, por ejemplo: menor poder negociador de las mujeres en las revisiones salariales, falta de objetividad de los sistemas de valoración empleados para calcular la revisión salarial, sesgo de dichos sistemas hacia indicadores que los hombres logran con mayor frecuencia, etc.

DIFERENCIAS SALARIALES Y % MUJERES, POR PUESTOS Y RANGO DE N° DE HIJOS/AS.

Con este análisis, es posible identificar diferencias de retribución entre mujeres y hombres en relación a sus responsabilidades para con sus hijos/as. Nótese que esta variable de N° de Hijos/as no resulta relevante en relación al trabajo desempeñado por la persona, pero sí en cambio resulta crucial para entender la situación personal de la persona trabajadora.

En el caso de que las mujeres con hijos/as presenten más diferencia salarial que las que no los tienen, esta diferencia pudiera identificarse con diferentes causas relacionadas con el hecho de que esas mujeres realizan las tareas de cuidado (como mayoritariamente sucede en nuestra sociedad), viéndose afectada su evolución salarial.

Se sugiere combinar este análisis con el análisis por motivos de reducción de jornada, por si se observase (teniendo en cuenta que se está considerando la retribución normalizada) una diferencia salarial más acusada, lo que significaría una "penalización" de la situación de reducción de jornada en términos relativos.

DIFERENCIAS SALARIALES Y % MUJERES, POR PUESTOS Y TIPOS DE CONTRATO.

Con este análisis, es posible identificar diferencias asociadas a la tipología de contrato. Se pueden distinguir dos situaciones relacionadas con la temporalidad (contratos indefinidos, tipo 100, 200 ó 300, y de duración determinada, tipo 400 ó 500), y con la jornada (tiempo completo o tiempo parcial, tipo 200 ó 500, siendo estos últimos más frecuentes para las mujeres en el conjunto del mercado laboral). Especialmente en el segundo caso, considerando la jornada, hay que prestar atención a si las mujeres tienen mayor diferencia salarial en el caso de los contratos a tiempo parcial (recuérdese que este efecto de menor dedicación horaria está corregido ya con el uso de la retribución normalizada para el cálculo de esa diferencia salarial), por si existiera una discriminación en este sentido.

DIFERENCIAS SALARIALES Y % MUJERES, POR NIVELES DE RESPONSABILIDAD Y EXIGENCIA.

Con este análisis, es posible identificar diferencias de retribución entre mujeres y hombres cuando, en cambio, el puesto que ocupan es de valor equivalente para la organización.

Se sugiere combinar este análisis con el análisis por puestos, especialmente en aquéllos más feminizados o masculinizados, por si pudiera existir una correspondencia no equitativa entre retribución y valor equivalente para la organización (por ejemplo, si en los puestos feminizados la retribución es menor que en otros puestos masculinizados, siendo ambos puestos de valor equivalente para la organización).

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Diagnóstico de la situación retributiva · Propuesta orientativa de líneas de actuación

1. MARCO NORMATIVO, VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La presente auditoría retributiva se ha elaborado en cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, RD 902/2020), así como del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (ET), en su redacción vigente.

1.1 Obligación legal de auditoría retributiva

Conforme al artículo 7 del RD 902/2020, todas las empresas que estén obligadas a elaborar un Plan de Igualdad deben incluir en dicho plan una auditoría retributiva con la finalidad de:

- Comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.
- Definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva.
- Asegurar la transparencia y el seguimiento del sistema retributivo.

1.2 Vigencia y periodicidad

La normativa establece una distinción esencial entre tres figuras con plazos diferentes que no deben confundirse: el Plan de Igualdad (vigencia máxima de 4 años), la auditoría retributiva (vigencia ligada al Plan como documento marco) y el registro retributivo (actualización obligatoria anual). En la práctica, es el registro retributivo el que se renueva cada año y el que alimenta el seguimiento continuo de la auditoría.

Elemento	Plazo / Previsión	Base legal
Vigencia del Plan de Igualdad	4 años (2025–2029)	Art. 9 RD 902/2020
Auditoría retributiva (documento marco)	Misma vigencia que el Plan de Igualdad (marco formal), con revisión anual obligatoria del registro	Art. 9.2 RD 902/2020
Registro retributivo (actualización obligatoria)	ANUAL – plazo máximo 14 de abril de cada ejercicio	Art. 9.2 RD 902/2020
Revisión extraordinaria	Ante cualquier alteración sustancial del registro salarial	Art. 5.3 RD 902/2020
Consulta previa a representantes	Con antelación mínima de 10 días	Art. 5.2 RD 902/2020

2. METODOLOGÍA APLICADA EN LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA

La presente auditoría retributiva ha sido elaborada conforme a la metodología establecida en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y a la Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género publicada por el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. A continuación, se describe de forma detallada el método utilizado, los datos de partida y las herramientas empleadas, de manera que cualquier revisor pueda verificar su adecuación a la normativa vigente.

2.1 Herramienta de cálculo utilizada

Para la elaboración del registro retributivo y el cálculo estadístico que sustenta esta auditoría se ha utilizado la Herramienta IR (Igualdad Retributiva), elaborada conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y Economía

Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, en acuerdo con las principales organizaciones sindicales y patronales.

Esta herramienta está diseñada específicamente para dar cumplimiento a los requisitos del RD 902/2020, garantiza un formato estandarizado reconocido por la Inspección de Trabajo, y calcula automáticamente las medias aritméticas, medianas y brechas retributivas por sexo según los criterios normativos. Su uso constituye, por tanto, la metodología de referencia del propio Ministerio de Igualdad para este tipo de análisis.

2.2 Datos de partida y fuentes de información

Los datos retributivos utilizados en la auditoría han sido facilitados íntegramente por la empresa cliente (SCUOLA STATALE ITALIANA DI MADRID) y corresponden al ejercicio 2024. Comprenden la totalidad de la plantilla en activo durante el período de referencia (39 personas trabajadoras: 13 hombres y 26 mujeres), con el siguiente desglose de información por cada trabajador/a:

- Categoría profesional y puesto de trabajo.
- Sexo, antigüedad en la empresa y número de hijos/as.
- Tipo de contrato (indefinido / temporal) y porcentaje de jornada.
- Retribución total anual desglosada en: salario base, complementos salariales (incluyendo horas extraordinarias) y percepciones extrasalariales.
- Días de Incapacidad Temporal (IT) disfrutados durante el período, a efectos de normalización retributiva.
- Nivel de responsabilidad y exigencia del puesto, según la clasificación interna de la empresa (Nivel E y Nivel D).

2.3 Proceso de cálculo y estadísticas generadas

A partir de los datos anteriores, la Herramienta IR ha generado automáticamente, para cada agrupación de puestos y dimensión de análisis, las siguientes estadísticas exigidas por la normativa:

- Media aritmética y mediana de la retribución total, desglosadas por sexo.
- Retribución normalizada al 100% de jornada, para hacer comparables los datos entre personas con contratos a tiempo parcial y a tiempo completo.
- Brecha retributiva de género (diferencia porcentual entre la retribución media masculina y femenina), calculada con la fórmula establecida por la herramienta ministerial: $[(\text{Retribución H} - \text{Retribución M}) / \text{Retribución H}] \times 100$.
- Identificación automática de agrupaciones donde la brecha supera el umbral del 25% fijado por el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, con señalización de la obligación de justificación.

El análisis se ha estructurado en las cuatro dimensiones obligatorias establecidas en el artículo 8 del RD 902/2020: antigüedad, número de hijos/as, tipo de contrato y nivel de responsabilidad y exigencia del puesto. Los resultados de cada dimensión se recogen íntegramente en la Sección 3 del presente informe.

2.4 Clasificación de puestos y Valoración de Puestos de Trabajo (VPT)

La Herramienta IR del Ministerio estructura el registro en dos bloques diferenciados: las tablas comunes para todas las empresas, que agrupan los puestos por clasificación profesional según convenio colectivo; y las tablas adicionales para empresas que realizan auditoría retributiva, que agrupan los puestos según la valoración de puestos de trabajo (VPT).

Para las tablas adicionales de auditoría, la presente consultoría ha utilizado la agrupación por niveles de responsabilidad y exigencia que la propia empresa tiene establecida en su sistema retributivo interno (Nivel E y Nivel D), tal y como consta en los datos facilitados. Esta forma de proceder es expresamente válida conforme a la normativa, que permite utilizar cualquier sistema de clasificación aplicable en la empresa, incluyendo el propio de la misma.

Nota sobre la VPT formal: La VPT es una obligación legal que forma parte de la auditoría retributiva (art. 8.1.a) RD 902/2020). En la presente auditoría, la VPT se ha realizado en su dimensión esencial de agrupación de puestos por valor equivalente, utilizando la clasificación interna de la empresa (Niveles E y D) como sistema de referencia. Esta forma de proceder es normativamente válida: el propio RD 902/2020 permite usar el sistema de clasificación existente en la empresa, y la herramienta de VPT del Ministerio (Orden PCM/1047/2022) tiene carácter voluntario. No obstante, una VPT más detallada con puntuación numérica factor por factor conforme a dicha Orden reforzaría la justificación ante un eventual requerimiento de la Inspección de Trabajo. Su elaboración corresponde a la empresa en el marco de la negociación del Plan de Igualdad.

2.5 Conformidad de la metodología con la normativa vigente

La metodología descrita cubre íntegramente los requisitos exigidos por la normativa en vigor para la realización de una auditoría retributiva integrada en un Plan de Igualdad. El siguiente cuadro resume la correspondencia entre cada exigencia legal y su cobertura en la presente auditoría:

Exigencia legal (RD 902/2020)	Base legal	Cubierto
Registro retributivo con media y mediana por puesto, sexo y grupo	Art. 5.2 RD 902/2020	✓ Sí
Desglose por salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales	Art. 5.1 RD 902/2020	✓ Sí
Análisis por antigüedad	Art. 8 RD 902/2020	✓ Sí
Análisis por número de hijos/as	Art. 8 RD 902/2020	✓ Sí
Análisis por tipo de contrato y jornada	Art. 8 RD 902/2020	✓ Sí
Análisis por nivel de responsabilidad y exigencia	Art. 8 RD 902/2020	✓ Sí
Justificación de brechas que superan el 25%	Art. 28.3 ET	✓ Sí
Retribución normalizada (corrección por jornada parcial e IT)	Guía IR Ministerio	✓ Sí
Propuesta orientativa de plan de actuación correctora	Art. 8.2 RD 902/2020	✓ Sí

3. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA EN LA EMPRESA

El diagnóstico se ha llevado a cabo mediante el análisis estadístico multidimensional de los datos retributivos facilitados por la empresa, estructurado en las cuatro dimensiones exigidas por el RD 902/2020. A efectos de clasificación de puestos, se ha tomado como referencia la agrupación por niveles de responsabilidad y exigencia que la propia empresa aplica en su sistema retributivo, tal y como consta en el registro.

2.1 Clasificación y agrupación de puestos utilizada en el análisis

El artículo 4 del RD 902/2020 establece que la valoración de puestos de trabajo ha de basarse en un sistema que garantice la ausencia de sesgos de género. Para la elaboración del presente diagnóstico, la consultoría ha utilizado la clasificación de puestos y niveles que la propia empresa tiene establecida en su sistema retributivo, sin añadir criterios de valoración ajenos a los datos facilitados. La elaboración de una Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) formal y documentada es responsabilidad de la empresa y excede el alcance del presente encargo.

Los puestos han sido agrupados conforme a los dos niveles de responsabilidad y exigencia que figuran en el propio registro retributivo de la empresa:

- Nivel E – Mayor responsabilidad / Exigencia 5: puestos docentes y asistente técnico de laboratorio.
- Nivel D – Responsabilidad media / Exigencia 5: puestos de servicios generales (celador/portero/conserje) y administración.

Estos dos niveles, tal y como constan en el registro retributivo aportado por la empresa, son los siguientes:

- Nivel E – Mayor responsabilidad / Exigencia 5 (puestos docentes y técnico de laboratorio): 30 personas (7 hombres / 23 mujeres), según datos del registro
- Nivel D – Responsabilidad media / Exigencia 5 (puestos de servicios generales y administración): 8 personas (5 hombres / 3 mujeres), según datos del registro

2.2 Resultados del diagnóstico por dimensiones de análisis

El análisis se ha estructurado en cuatro dimensiones, conforme a lo establecido en el artículo 8 del RD 902/2020:

A) Análisis por puesto de trabajo y antigüedad

Este análisis permite identificar si la evolución retributiva vinculada a la antigüedad afecta de forma diferente a mujeres y hombres. Los resultados más relevantes se recogen en la siguiente tabla:

Puesto	Nº H	Nº M	Ret. Total H (€)	Ret. Total M (€)	% Brecha
Asist. Técnico Lab. (>15 años)	1	1	21.055	21.659	-2,9%*
Celador/Conserje (>15 años)	3	1	23.121	21.359	7,6%
Doc. Secundaria 1º G. (3-5 años)	2	1	25.989	24.445	5,9%
Doc. Secundaria 2º G. (sin rango)	1	1	16.207	28.121	-73,5%**
Doc. Sec. 2º G./Primaria (3-5 a.)	1	1	25.792	19.318	25,1%
Oficial Administrativo	1	3	28.746	21.925	23,7%

* Signo negativo: retribución femenina superior a la masculina.

** El único hombre en Docente Secundaria 2º Grado sin rango de antigüedad tiene contrato a tiempo parcial (jornada reducida), lo que explica la diferencia con las cuatro mujeres en contrato a tiempo completo.

Conclusión: A excepción del puesto de Docente de Secundaria 2.º Grado, las diferencias detectadas no superan el umbral del 25% fijado por el artículo 28.3 ET. En los casos en que se observa una brecha próxima al umbral (Oficial Administrativo, 23,7%; Docente Secundaria 2º/Primaria, 25,1%), se requiere seguimiento continuado y adopción de medidas preventivas.

B) Análisis por puesto de trabajo y número de hijos/as

El análisis por cargas familiares tiene por objeto detectar si la situación personal de las trabajadoras —en particular el hecho de tener hijos a cargo— incide negativamente en su evolución salarial, lo que sería indicativo de una penalización indirecta vinculada al cuidado.

Hallazgos principales de la auditoría:

- En el colectivo de Oficial Administrativo, se detecta que la trabajadora con 1 o 2 hijos/as percibe una retribución inferior al empleado masculino, diferencia que se explica en parte por la baja de 184 días por Incapacidad Temporal (IT). No obstante, su brecha retributiva normalizada se aproxima al umbral del 25%.
- En el área docente, las empleadas con hijos/as no presentan diferencias retributivas adicionales respecto a sus compañeras sin hijos, lo que descarta la existencia de una correlación penalizadora por razón de maternidad en estos colectivos.
- La empresa declara expresamente que el número de hijos no constituye variable retributiva. Las diferencias detectadas coinciden con perfiles que han realizado más horas extraordinarias o que no han tenido periodos de IT.

C) Análisis por tipo de contrato

Este análisis evalúa si la modalidad contractual —especialmente el contrato a tiempo parcial— genera o amplifica brechas salariales por razón de género, teniendo en cuenta que los contratos a tiempo parcial son proporcionalmente más frecuentes entre las mujeres.

Puesto / Tipo de contrato	% Mujeres	Brecha salarial	Requiere medidas
Celador/Conserje – Indef. T. completo	37,5%	15,29%	No
Doc. Sec. 1º G. – Indef. T. completo	50%	6,0%	No
Doc. Sec. 2º G. – Distrib. diferenciada	100% T.C. / 0% T.P.	No comparable	Sí (análisis individual)
Oficial Administrativo – Indef. T.C.	75%	23,7%	Vigilancia activa

Nota: En el puesto de Docente de Secundaria 2.º Grado, el único trabajador masculino ocupa un contrato indefinido a tiempo parcial, mientras que todas las mujeres están en contratos a tiempo completo. Esta distribución hace que el análisis por tipo de contrato no sea directamente comparable, si bien la brecha salarial global del puesto ya ha sido analizada en la sección 2.2.A.

D) Análisis por nivel de responsabilidad y exigencia del puesto

Este análisis permite comprobar si puestos de valor equivalente para la organización reciben una retribución equivalente con independencia del sexo de quien los ocupa.

- Nivel E – Mayor responsabilidad / Exigencia 5 (docentes y técnicos): Con una representación femenina del 76,67%, la brecha salarial es de -0,6%, lo que significa que las mujeres perciben en promedio una retribución ligeramente superior a la de los hombres en este nivel. No se requiere intervención.
- Nivel D – Responsabilidad intermedia / Exigencia 5 (servicios y administración): Con el 37,5% de mujeres, la brecha es del 15,29%. Al no superar el umbral del 25%, no se exigen medidas correctoras inmediatas, pero sí seguimiento periódico.

Conclusión global del diagnóstico: La brecha salarial de género ajustada —una vez aplicados los factores de corrección por IT, horas extraordinarias y coeficientes de jornada— se sitúa por debajo del umbral de intervención obligatoria en la mayor parte de los puestos. No obstante, el puesto de Docente de Secundaria 2.º Grado presenta una desviación bruta superior al 25% que exige justificación objetiva o adopción de medidas.

4. JUSTIFICACIÓN TÉCNICA Y LEGAL DE LAS DESVIACIONES DETECTADAS

En cumplimiento del artículo 28.3 del ET y del artículo 8 del RD 902/2020, a continuación se expone la justificación objetiva, ajena a cualquier sesgo de género, de las métricas que presentan desviaciones relevantes:

4.1 Incapacidad Temporal (IT): Factor corrector principal

La causa principal identificada para las brechas en retribución total es la existencia de bajas médicas de larga duración que han minorado la percepción salarial de algunas trabajadoras en el cómputo anual. Esta circunstancia es objetiva, ajena al sexo y verificable mediante los partes de baja y las nóminas del periodo:

- Oficial Administrativo: La brecha del 39,73% detectada en el análisis bruto se justifica íntegramente por una baja de 184 días naturales de la empleada, frente a la permanencia en activo del varón. Una vez normalizada la retribución, la brecha se reduce al 23,7%, por debajo del umbral legal del 25%.
- Docente Primaria y Servicios Generales: Se registran periodos de inactividad por IT de 117, 180 y 70 días que distorsionan los promedios de estos grupos al alza o a la baja según el caso.

Fundamento jurídico: El artículo 9 del RD 902/2020 permite tener en cuenta las ausencias de larga duración como factor objetivo de variación retributiva, siempre que el cómputo se efectúe de forma normalizada y sin distinción por sexo.

4.2 Horas extraordinarias: Justificación de la brecha en complementos salariales

La elevada desviación global del 446,53% en complementos salariales responde exclusivamente a la retribución de horas extraordinarias voluntarias realizadas por determinados empleados varones, y no a una desigualdad en el valor del puesto:

- Área de Administración: El diferencial es atribuible a la realización de 172,6 horas extraordinarias por parte de un empleado (categoría de Jefe Administrativo), que han generado un devengo de 12.568,64 € en complementos. La empresa no ha restringido el acceso a la realización de horas extraordinarias por razón de sexo.
- Área de Docencia: Se identifican perfiles masculinos con horas extraordinarias registradas, compensadas según el valor de convenio aplicable.

Fundamento jurídico: La retribución de horas extraordinarias voluntarias no constituye discriminación retributiva en tanto en cuanto el acceso a su realización no esté condicionado por razón de sexo (art. 8 RD 902/2020; STS 29 de enero de 2018, rec. 1264/2016).

4.3 Diferenciación por responsabilidad, jornada y coeficientes de parcialidad

- Antigüedad y categoría en docencia: Las retribuciones base superiores detectadas en el colectivo femenino de Secundaria 2.º Grado (hasta 37.364 € en el tramo de más de 15 años de antigüedad) responden directamente a la mayor antigüedad de estas empleadas en la organización, factor objetivo y neutral respecto al sexo recogido en el propio registro retributivo.
- Coeficientes de parcialidad: Se han detectado contratos a jornada reducida (tiempo parcial) que reducen proporcionalmente el salario base percibido. Esta circunstancia está correctamente recogida en la retribución normalizada del registro, que homogeneiza todos los valores al 100% de jornada.

4.4 Conclusión del análisis: Cumplimiento del principio de igual retribución por trabajo de igual valor

Una vez aplicados los factores de corrección (normalización por IT, horas extraordinarias y coeficientes de jornada), la brecha salarial de género ajustada de la entidad se sitúa en niveles de cumplimiento legal. Para puestos de igual valor se garantiza una retribución equivalente, sin que se acredite diferencia alguna basada en el sexo de las personas trabajadoras.

La única excepción que requiere actuación específica es el puesto de Docente de Secundaria 2.º Grado, para el que se formulan recomendaciones orientativas en la Sección 5.

5. PROPUESTA ORIENTATIVA DE LÍNEAS DE ACTUACIÓN

NOTA DE ALCANCE: Las líneas de actuación que se exponen a continuación tienen carácter estrictamente orientativo y se formulan como recomendaciones técnicas derivadas del diagnóstico realizado por la consultoría. Conforme al artículo 8.2 del RD 902/2020, la adopción, negociación, implementación y seguimiento de las medidas correctoras definitivas es responsabilidad exclusiva de la empresa, y deberá llevarse a cabo en el seno de la comisión negociadora del Plan de Igualdad, con participación de la representación legal de los trabajadores.

5.1 Objetivos de las líneas de actuación propuestas

1. Corregir las desigualdades retributivas detectadas en el puesto de Docente de Secundaria 2.º Grado que superan el umbral del 25%.
2. Prevenir el incremento de la brecha en los puestos próximos al umbral (Oficial Administrativo, 23,7%; Docente Secundaria 2.º Grado/Primaria, 25,1%).
3. Garantizar la transparencia retributiva y el acceso a la información por parte de la representación de los trabajadores.
4. Asegurar que el sistema de complementos salariales (en especial las horas extraordinarias) no genera discriminación indirecta por razón de sexo.
5. Revisar anualmente el registro retributivo para detectar nuevas desviaciones.

5.2 Líneas de actuación recomendadas, referencias temporales orientativas y posibles responsables

Nº	Actuación	Objetivo	Plazo	Responsable	Indicador de seguimiento
1	Análisis individualizado del puesto de Docente de Secundaria 2.º Grado: revisión de las condiciones salariales del trabajador masculino con contrato a tiempo parcial vs. las empleadas a tiempo completo, con aplicación de VPT contrastada.	Reducir o justificar objetivamente la brecha del 73,5%	Inmediato (antes del 31/01/2026)	Director del Centro / DSGA	Informe VPT elaborado y brecha < 25% o justificación documentada
2	Actualización del Registro Retributivo con datos normalizados para el ejercicio 2025, desagregados por sexo, puesto, antigüedad y tipo de contrato.	Cumplimiento art. 5 RD 902/2020 y transparencia retributiva	Antes del 14/04/2026 (cierre ejercicio)	DSGA / Gestor laboral externo	Registro actualizado y notificado a representantes
3	Protocolo de gestión de horas extraordinarias: garantizar que la oferta de realización de horas extra se comunica de forma igualitaria a todo el personal con independencia del sexo.	Eliminar discriminación indirecta en complementos	Primer trimestre 2026	Director del Centro	Acta de comunicación interna; datos de HH.EE. desglosados por sexo en el próximo registro
4	Revisión de los criterios de promoción y revisión salarial para garantizar su objetividad y neutralidad respecto al sexo, con especial atención al puesto de Oficial Administrativo (brecha próxima al umbral).	Prevenir incremento de brecha en Adm.	Antes del 30/06/2026	Director del Centro / Comisión de Igualdad	Criterios documentados y aprobados; brecha Oficial Adm. < 20% en próxima auditoría
5	Formación específica en igualdad retributiva y perspectiva de género dirigida a los responsables de RRHH, dirección y gestión administrativa.	Prevención y sensibilización	Segundo trimestre 2026	DSGA / Dirección	Certificado de asistencia; al menos el 100% del personal con funciones retributivas formado
6	Auditoría retributiva anual de seguimiento con análisis comparativo respecto a	Seguimiento y control de la evolución de brechas	Anual (octubre de cada año)	DSGA + Asesoría externa especializada	Informe de seguimiento emitido; análisis comparativo de brechas

Nº	Actuación	Objetivo	Plazo	Responsable	Indicador de seguimiento
	la presente auditoría base (octubre 2025).				
7	Consulta y comunicación a la representación de los trabajadores del contenido íntegro del registro retributivo actualizado, con antelación mínima de 10 días hábiles.	Transparencia y participación (art. 5.2 RD 902/2020)	Anual (antes de publicar cada registro)	Dirección del Centro	Acta de consulta firmada por la representación

5.3 Referencia temporal orientativa

Nº	Actuación	Nov 25	Ene 26	Feb 26	Mar 26	Jun 26	Oct 26	Anual	Estado
1	Análisis VPT Docente Sec. 2º G.	•	•						Urgente
2	Actualización Registro Retributivo		•	•	•				Obligatorio
3	Protocolo horas extraordinarias		•	•					Preventivo
4	Revisión criterios promoción/revisión				•	•			Preventivo
5	Formación igualdad retributiva				•	•			Preventivo
6	Auditoría de seguimiento anual						•	•	Obligatorio
7	Consulta a representantes				•			•	Obligatorio

5.4 Posibles responsables sugeridos por la consultoría

Persona / Cargo	Función principal	Actuaciones asignadas
Massimo Giuseppe Bonelli – Director del Centro	Responsable último del Plan de Igualdad y de la auditoría retributiva	1, 3, 4, 7
DSGA (Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi)	Coordinación operativa del registro retributivo y de las medidas correctoras	2, 5, 6
Comisión de Igualdad (si constituida) / Representación de los trabajadores	Seguimiento, control y propuesta de mejoras	4, 7

Persona / Cargo	Función principal	Actuaciones asignadas
Asesoría externa especializada en igualdad y laboral	Elaboración técnica de las auditorías de seguimiento anuales	6

5.5 Mecanismos de seguimiento sugeridos

La consultoría recomienda que la empresa establezca, en el seno de su comisión negociadora, los siguientes mecanismos de control y seguimiento, cuya implementación y periodicidad definitiva corresponde decidir a la propia empresa:

6. Reunión trimestral de la Comisión de Igualdad para verificar el grado de cumplimiento de cada medida y actualizar los indicadores.
7. Informe anual de seguimiento, elaborado por la asesoría externa, que incluirá análisis comparativo de brechas respecto a la auditoría base y propuesta de revisión de medidas.
8. Registro documental de todas las actuaciones realizadas (actas, informes, comunicaciones a representantes), que quedará a disposición de la Inspección de Trabajo y de las personas trabajadoras conforme al artículo 5 del RD 902/2020.
9. Revisión extraordinaria del registro retributivo si se produce cualquier alteración sustancial en el sistema retributivo (modificación de convenio, nueva clasificación profesional, cambios en complementos, etc.).

ANEXO: RESUMEN EJECUTIVO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Indicador	Resultado	Valoración consultora
Plantilla total analizada	39 personas (13 H / 26 M)	66,7% mujeres / 33,3% hombres
Puestos con brecha > 25%	1 (Doc. Sec. 2º G. – sin rango antigüedad)	Se recomienda intervención prioritaria
Puestos con brecha 20-25%	2 (Oficial Adm. 23,7%; Doc. 2ºG/Prim. 25,1%)	Se recomienda seguimiento activo
Puestos con brecha < 20%	Todos los demás puestos	Sin medidas obligatorias
Brecha nivel E (docentes/técnicos)	-0,6% (mujeres perciben más)	Sin intervención necesaria
Brecha nivel D (servicios/adm.)	15,3%	Se recomienda vigilancia periódica
Brecha global en complementos	446,53% (horas extraordinarias)	Justificado técnicamente; se recomienda protocolo preventivo
Registro retributivo (periodicidad)	Anual obligatorio (antes del 14/04 de cada año)	Obligatorio por ley – no es solo recomendación
Líneas de actuación propuestas	7 recomendaciones orientativas	Decisión y ejecución a cargo de la empresa
Responsables sugeridos	Director + DSGA + Comisión Igualdad	Designación definitiva a cargo de la empresa

La presente auditoría retributiva, elaborada por consultoría externa especializada, concluye que la SCOUA STATALE ITALIANA DI MADRID cumple en términos generales con el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor. Se identifica como caso prioritario el puesto de Docente de Secundaria 2.º Grado, respecto del cual se recomienda a la empresa que proceda a su análisis individualizado y, en su caso, a la adopción de las medidas correctoras que estime oportunas en el marco de su Plan de Igualdad. Las demás recomendaciones tienen carácter preventivo y de mejora continua, siendo su implementación responsabilidad exclusiva de la empresa.

1. INSTITUTO ITALIANO STATALE COMPRENSIVO DE BARCELONA

A. Puesto de Conserje (más de 15 años de antigüedad):

En este grupo, con una representación femenina del 33 %, se detecta una brecha retributiva superior al 50 %.

Justificación de las diferencias observadas:

Se constata que la diferencia porcentual detectada se debe a la inclusión de pagos extraordinarios por encargos de trabajo de aceptación voluntaria, los cuales no forman parte de la estructura retributiva ordinaria ni están vinculados al puesto.

Si se analizan únicamente las retribuciones salariales base, excluyendo dichos encargos y otros pagos extraordinarios, la diferencia entre hombres y mujeres desaparece prácticamente, situándose dentro de los márgenes normales de antigüedad reconocida.

En consecuencia, la brecha identificada no responde a causas estructurales ni discriminatorias, sino a diferencias objetivas y ajenas al sexo, en línea con lo establecido en el artículo 6.2 del Real Decreto 902/2020, que permite justificar diferencias retributivas siempre que obedezcan a factores legítimos y proporcionales.

B. Puesto de Docente de Primaria:

En este grupo, con una presencia femenina del 66,67 %, se constata una brecha salarial del 38,13 %.

Justificación de las diferencias observadas:

Tras el análisis individualizado de las retribuciones en este grupo, se ha comprobado **que la diferencia detectada no deriva de una desigualdad salarial por razón de sexo, sino de factores objetivos y plenamente documentados**, entre los que destacan:

- La existencia de una docente con jornada parcial del 30 %, lo que repercute directamente en su retribución total anual.
- La presencia de docentes que perciben sus salarios conforme a las tablas salariales de la escuela pública de Cataluña, por sentencia o acuerdo judicial, lo que eleva sus retribuciones respecto al convenio de aplicación.
- Diferencias en la antigüedad reconocida por parte del MAECI, en trámite para algunos docentes, que afectan a los trienios percibidos.

En base a lo anterior, la brecha identificada responde a circunstancias objetivas, neutras y ajenas al sexo, conforme al artículo 6.2 del Real Decreto 902/2020.

C. Puesto de Docente de Secundaria (contrato tipo 100):

En este caso, con una presencia femenina del 60 %, se constata una brecha salarial del 32,96 %.

Justificación de las diferencias observadas:

El análisis detallado de las retribuciones en este grupo permite concluir que la diferencia porcentual detectada no refleja una desigualdad salarial estructural, sino que obedece a factores individuales y objetivos plenamente documentados:

- En este grupo solo existe una trabajadora con contrato tipo 100, lo que impide obtener un resultado estadísticamente representativo.
- Las diferencias retributivas observadas provienen de distintos porcentajes de jornada, pagos por horas extraordinarias voluntarias, bonus por encargos adicionales, y cargos funcionales con asignación económica propia.
- Existen asimismo derechos adquiridos y antigüedades reconocidas que generan variaciones salariales ajenas al sexo de la persona trabajadora.

Por tanto, **la brecha calculada debe interpretarse con cautela, ya que no deriva de una práctica discriminatoria, sino de diferencias legítimas vinculadas al desempeño, jornada y responsabilidades.**

D. Puesto con nivel de responsabilidad E y exigencia 5:

En este grupo, compuesto por un total de 14 mujeres, se detecta una brecha retributiva del 24,83 %. Si bien dicha diferencia se encuentra muy próxima al umbral del 25 % establecido por la normativa, no lo supera, por lo que la empresa no está obligada a adoptar medidas correctoras.

Justificación de las diferencias observadas:

La diferencia retributiva identificada del 24,83 % se mantiene por debajo del umbral del 25 % establecido en el artículo 6 del Real Decreto 902/2020, por lo que no se considera indicativa de una desigualdad retributiva significativa.

No obstante, tras la revisión individualizada de las retribuciones incluidas en este grupo, se ha constatado que las pequeñas variaciones observadas responden a factores objetivos, como:

- Diferencias de antigüedad reconocida entre trabajadoras.
- Cargos o responsabilidades específicas que implican complementos funcionales o de desempeño.
- Percepción de pagos extraordinarios voluntarios o eventuales en determinados ejercicios.

En consecuencia, **las diferencias detectadas no derivan de un sesgo de género ni de una práctica discriminatoria, sino de circunstancias legítimas y proporcionales conforme al principio de igual retribución por trabajo de igual valor (art. 4 del RD 902/2020).**

No obstante, se recomienda mantener un seguimiento específico y continuado de este indicador, dado que su proximidad al límite legal podría requerir actuaciones correctivas en el futuro si la brecha aumentase en ejercicios posteriores.

2. SCUOLA STATALE ITALIANA DI MADRID

A. Puesto de Docente de Secundaria - 2.º Grado:

En este puesto, con una representación femenina del 50 %, se detecta una desviación salarial del 73,5 %, claramente superior al umbral del 25 % establecido por la normativa.

En consecuencia, la empresa está obligada a analizar las causas que motivan esta brecha y adoptar medidas correctoras para reducirla por debajo del umbral del 25 % o, en su caso, justificar objetivamente su existencia

mediante criterios no relacionados con el sexo, conforme al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y al artículo 8 del Real Decreto 902/2020.

B. Puesto de Docente de Secundaria - 2.º Grado (sin hijos):

En este grupo, compuesto por un 50 % de mujeres, se observa una brecha retributiva del 25,10 %, que supera ligeramente el umbral del 25 % establecido en la normativa.

En consecuencia, la empresa deberá analizar las causas objetivas que motivan esta diferencia y adoptar medidas correctoras adecuadas para reducir la brecha por debajo del 25 %, o bien justificar su existencia mediante criterios objetivos, neutros y no vinculados al sexo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 8 del Real Decreto 902/2020.

C. Puesto de Docente de Secundaria - 2.º Grado (contratos tipo 100 y 200):

En esta categoría, las mujeres se concentran en contratos indefinidos a tiempo completo (tipo 100), mientras que el único trabajador hombre ocupa un contrato indefinido a tiempo parcial (tipo 200).

Esta distribución impide calcular una brecha retributiva comparable por tipo de contrato, ya que en cada subgrupo contractual solo hay personas de un sexo.

No obstante, la diferencia retributiva global de este puesto ya se analiza en detalle en las estadísticas por antigüedad (apartado 5.1) y número de hijos/as (apartado 5.2), donde se recomienda revisar las causas objetivas (antigüedad, jornada, complementos salariales) y, en su caso, adoptar medidas correctoras o documentar una justificación objetiva y neutra respecto al sexo.

En todo caso, se recomienda **realizar revisiones periódicas del registro retributivo**.

10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa dispone de un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Se recomienda reforzar su difusión entre la plantilla.

Se recomienda **reforzar la difusión del protocolo y realizar acciones de sensibilización** entre la plantilla.

11. Conclusiones generales del diagnóstico

Del análisis realizado se concluye que:

- La empresa presenta una situación equilibrada en materia de igualdad.
- Existen determinadas áreas en las que se recomienda adoptar medidas específicas.

A partir del análisis efectuado, se establecen **objetivos y medidas específicas dirigidas a corregir las posibles desigualdades detectadas y promover la igualdad efectiva en la empresa**.

3. Comisión Técnica y Participantes.

La mesa negociadora se constituyó con fecha 20 de mayo de 2025.

La Comisión Técnica de Igualdad, Inclusión y Conciliación de la Mesa de Negociación está integrada por los siguientes componentes:

- Personal de la dirección del centro: 4 personas
- Sindicato USOC: 1 persona
- Sindicato FSIE: 1 persona
- Sindicato italiano R.S.U: 2 personas

1. Composición de la representación de las Escuelas

Nombre y apellidos	Cargo/Rol	Departamento/Área
TAMARA BRACCI	REPRESENTACIÓN ESCUELAS	OFICIAL ADMINISTRATIVA DE BARCELONA Y RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD
GIULIA MONTRESOR	REPRESENTACIÓN ESCUELAS	RESPONABLES DEL BIENESTAR
GIANCARLO PADOVANO	REPRESENTACIÓN ESCUELAS	RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD
MARÍA JOSÉ DE LA MORENA	REPRESENTACIÓN ESCUELAS	EN NOMBRE Y PRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE LAS ESCUELAS

2. Composición de la representación de las personas trabajadoras

Nombre y apellidos	Cargo/Rol	Departamento/Área
CARLES CABASES	REPRESENTANTE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES	DOCENTE Y REPRESENTANTE SINDICAL
INMANOL SCHIAVELLA	REPRESENTANTE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES	DOCENTE DE PRIMARIA Y DELEGADO DE PERSONAL
MARIA LAINO	REPRESENTANTE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES	REPRESENTANTE SINDICAL
GIUSEPPE DI BELLA	REPRESENTANTE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES	DOCENTE DE SECUNDARIA Y DELEGADO DE PERSONAL

3. Composición de la representación sindical:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
USOC	1	0	1
FSIE	1	0	1
R.S.U.	2	1	1

4. Como Asesores Externos

Nombre y apellidos	Cargo/Rol	Departamento/Área
ANTONIO GONZÁLEZ ÚBEDA ROMERO	REPRESENTACIÓN EMPRESA	ABOGADO
JOSÉ MANUEL MARTÍN HERNÁNDEZ	REPRESENTACIÓN TRABAJADORAS Y TRABAJADORES	SINDICATO FSIE

Para la elaboración del Diagnóstico, las personas que han integrado la Comisión Negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Sus funciones han sido:

- Informar a la comunidad educativa del diseño y desarrollo del plan de igualdad y convivencia.
- Sensibilizar y fomentar la participación durante todo el proceso.
- Definir los canales de información que se utilizarán durante el proceso.
- Coordinar la realización del diagnóstico.
- Diseñar las acciones del plan de igualdad y convivencia.
- Redactar el documento final.
- Hacer el seguimiento de la implementación de las acciones.
- Evaluar los resultados del plan de igualdad y convivencia.
- Colaborar o hacer propuestas para la memoria final del curso sobre igualdad y convivencia.

Los objetivos que se han perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- **Obtener información pormenorizada de las características de la organización** y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Identificar la existencia de posibles desigualdades**, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.

- **Promover cambios en la gestión** que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.** La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

4. Conclusiones.

La realización del diagnóstico ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en las Escuelas. Además, ha permitido prepararse para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal, de los alumnos y de modernización y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección del nuevo Plan de Igualdad.

Este I Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de las Escuelas y su gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio escolar.

C. PLAN DE ACCIÓN: OBJETIVOS Y ACCIONES.



De conformidad con los resultados del Diagnóstico, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y acciones que conforman este Plan de Igualdad que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro:

OBJETIVO 1. Competencia de comunicación lingüística (CCL)

Acciones:

- 1.1 Se fomentará un lenguaje oral en el que se incluyan ambos sexos y en el que no haya prejuicios sexistas a la hora de nombrar tareas domésticas, profesiones... y en general estereotipos que siguen inmersos en el lenguaje cotidiano.
- 1.2 Se favorecerá un lenguaje inclusivo que visibilice a la mujer y con actividades en las que el alumnado utilice el lenguaje para expresar sus propios sentimientos y sus actitudes de rechazo ante los diferentes tipos de discriminación.
- 1.3 Se utilizará un lenguaje escrito coeducativo en los documentos del centro (cartas y comunicados, cartelería, boletines...). Se analizará en lo posible este déficit que pueda existir en los libros de texto y materiales curriculares.

Responsable: Giulia Montresor

Fecha: A partir de un mes, desde la fecha de entrada en vigor del Plan de Igualdad.

OBJETIVO 2. Competencia ciudadana (CC)

Acciones:

- 2.1 Se propondrán actividades que permitan detectar las actitudes sexistas que aún prevalecen en las Escuelas y poner medidas para prevenirlas y erradicarlas.
- 2.2 Se fomentarán valores y actitudes de rechazo de la violencia y de las discriminaciones en el entorno próximo de su grupo.
- 2.3 Se realizarán actividades destinadas a la resolución de conflictos sin violencia.

Responsable: Carles Cabases

Fecha: De forma inmediata, desde la fecha de entrada en vigor del Plan de Igualdad.

OBJETIVO 3. Formación e Información

Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades y diversidad sexual a la Plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con recursos humanos de las Escuelas, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

Acciones:

- 3.1 Informar y sensibilizar al personal las Escuelas en materia de igualdad con los siguientes objetivos:
 - Garantizar que la gestión de los equipos se lleva a cabo por personas formadas en los principios de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de género y diversidad sexual.
 - Sensibilizar a toda la plantilla, potenciando una actitud y un método de gestión que facilite el paso a una cultura.
- 3.2 Informar a las personas de la plantilla que integran la Comisión de Seguimiento del Plan, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de género y diversidad sexual y seguimiento de las acciones formativas.
- 3.3 Incluir información de igualdad de género y diversidad sexual tanto en la documentación inicial que se entrega a la nueva plantilla, como en el reciclaje de la plantilla existente.
- 3.4 Informar a los departamentos y áreas vinculadas con la puesta en marcha de medidas del Plan de Igualdad y de sus responsabilidades.

- 3.5 Informar a la Comisión de Seguimiento de los resultados desagregados por sexo de la formación anual. % de hombres y mujeres formadas.

Responsables: Giancarlo Padovano y Tamara Bracci

Fecha: Cuatro meses a partir de la fecha de entrada en vigor del Plan de Igualdad.

OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades revisando los procesos de selección

Acciones:

- 4.1 En el caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad de género y diversidad sexual.
- 4.2 Garantizar la existencia de una persona responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres, mujeres y personas LGTBIQ (*Responsabilidad Funcional*).

Responsable: Directores de las Escuelas italianas en España.

Fecha: A partir de un mes, desde la fecha de entrada en vigor del Plan de Igualdad.

OBJETIVO 5. Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.

Acciones:

- 5.1 Mantener las condiciones de promoción, conciliación, retribución y beneficios sociales, que garantizan las mismas oportunidades en contratos a tiempo parcial y a tiempo completo.

Responsable: Directores de las Escuelas italianas en España.

Fecha: Desde la fecha de entrada en vigor del Plan de Igualdad.

OBJETIVO 6: Retribución

Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

Acciones:

- 6.1 Protocolo de gestión de horas extraordinarias: garantizar que la oferta de realización de horas extra se comunica de forma igualitaria a todo el personal con independencia del sexo.
- 6.2 Revisión de los criterios de promoción y revisión salarial para garantizar su objetividad y neutralidad respecto al sexo, con especial atención al puesto de Oficial Administrativo (brecha próxima al umbral).
- 6.3 Formación específica en igualdad retributiva y perspectiva de género dirigida a los responsables de RRHH, dirección y gestión administrativa.

Responsable: Directores de las Escuelas italianas en España.
Fecha: Desde la fecha de entrada en vigor del Plan de Igualdad.

OBJETIVO 7: Conciliación vida personal, familiar y laboral

Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

Acciones:

- 7.1 Difundir mediante canales habituales de comunicación de la empresa distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente.
- 7.2 Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo de aplicación.
- 7.3 Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (*permisos, reducciones de jornada, ...*), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional, ni sus posibilidades de promoción.

Responsable: Giancarlo Padovano
Fecha: Dos meses a partir de la fecha de entrada en vigor del Plan de Igualdad.

OBJETIVO 8: Salud laboral

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores.

Acciones:

- 8.1 Conservar la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo.
- 8.2 Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género y diversidad sexual.

Responsable: Giancarlo Padovano

Fecha: Desde la fecha de entrada en vigor del Plan de Igualdad.

OBJETIVO 9: Prevención acoso laboral, sexual y por razón de sexo

Definir, implantar y difundir el protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo para prevenirlo.

Acciones:

- 9.1 Llevar a efecto el Protocolo de Actuación y Violencia aprobado y que se adjunta en **Anexo 1,2,3 y 4.**
- 9.2 **comprobar que se sigue difundiendo** el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.

Responsable: Tamara Bracci

Fecha: Dos meses a partir de la fecha de entrada en vigor del Plan de Igualdad.

OBJETIVO 10: Comunicación

Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres

Acciones:

- 10.1 Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.

Responsable: Giuseppe Di Bella

Fecha: Cinco meses a partir de la entrada en vigor del Plan de Igualdad.

OBJETIVO 11: Violencia de género

Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.

Acciones:

- 11.1 Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna del protocolo existente para mujeres víctimas de violencia de género.

Responsable: Giancarlo Padovano y Tamara Bracci
Fecha: Desde la fecha de entrada en vigor del Plan de Igualdad.

OBJETIVO 12: Personas LGTB

Sensibilizar y formar a la comunidad escolar sobre las personas LGTB con el fin de erradicar comportamientos lesbofóbicos, homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos

Acciones:

- 12.1** Informar de la existencia de los protocolos. incluir una perspectiva de diversidad corporal, sexual y de género, así como las aportaciones de personas del colectivo LGTB.

Responsable: Giancarlo Padovano
Fecha: Desde la fecha de entrada en vigor del Plan de Igualdad.

D. MATRIZ DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo	Acción	Indicador	Responsable	Inicio	Periodicidad	Prioridad	Estado
1. CCL	1.1 Lenguaje inclusivo oral	% uso inclusivo	Giulia Montresor	+1 mes	Continuo	○ Media	<input type="checkbox"/>
	1.2 Actividades sensibilización	Nº actividades	Giulia Montresor	+1 mes	Trimestral	○ Media	<input type="checkbox"/>
	1.3 Documentación coeducativa	% documentos revisados	Giulia Montresor	+1 mes	Semestral	● Alta	<input type="checkbox"/>
2. CC	2.1 Detección actitudes sexistas	Nº actividades	Carles Cabases	Inmediato	Trimestral	● Alta	<input type="checkbox"/>
	2.2 Fomento valores igualdad	Encuestas	Carles Cabases	Inmediato	Continuo	● Alta	<input type="checkbox"/>
	2.3 Resolución conflictos	Nº talleres	Carles Cabases	Inmediato	Trimestral	○ Media	<input type="checkbox"/>
3. Formación	3.1 Sensibilización plantilla	% plantilla formada	Padovano / Bracci	+4 meses	Anual	● Alta	<input type="checkbox"/>
	3.2 Formación comisión	Nº sesiones	Padovano / Bracci	+4 meses	Anual	● Alta	<input type="checkbox"/>

	3.3 Onboarding igualdad	% nuevas incorporaciones	RRHH	+4 meses	Continuo	<input type="radio"/> Media	<input type="checkbox"/>
	3.4 Información departamentos	Nº comunicaciones	RRHH	+4 meses	Semestral	<input type="radio"/> Media	<input type="checkbox"/>
	3.5 Datos desagregados	Informe anual	RRHH	+4 meses	Anual	<input checked="" type="radio"/> Alta	<input type="checkbox"/>
4. Selección	4.1 Igualdad en proveedores	Nº contratos revisados	Dirección	+1 mes	Continuo	<input checked="" type="radio"/> Alta	<input type="checkbox"/>
	4.2 Responsable igualdad	Nombramiento	Dirección	+1 mes	Único	<input checked="" type="radio"/> Alta	<input type="checkbox"/>
5. Contratación	5.1 Igualdad condiciones	Informe comparativo	Dirección	Inicio	Anual	<input checked="" type="radio"/> Alta	<input type="checkbox"/>
6. Retribución	6.1 Horas extra igualitarias	% comunicaciones	Dirección	Inicio	Trimestral	<input checked="" type="radio"/> Alta	<input type="checkbox"/>
	6.2 Revisión salarial	Brecha salarial	Dirección	Inicio	Anual	<input checked="" type="radio"/> Alta	<input type="checkbox"/>
	6.3 Formación igualdad retributiva	Nº sesiones	Dirección	Inicio	Anual	<input type="radio"/> Media	<input type="checkbox"/>
7. Conciliación	7.1 Difusión medidas	Nº comunicaciones	Padovano	+2 meses	Semestral	<input checked="" type="radio"/> Alta	<input type="checkbox"/>
	7.2 Parejas de hecho	Nº comunicaciones	Padovano	+2 meses	Anual	<input type="radio"/> Media	<input type="checkbox"/>
	7.3 Carrera profesional	Seguimiento promociones	Padovano	+2 meses	Anual	<input checked="" type="radio"/> Alta	<input type="checkbox"/>
8. Salud laboral	8.1 Protección embarazo	Nº medidas	Padovano	Inicio	Continuo	<input checked="" type="radio"/> Alta	<input type="checkbox"/>
	8.2 Reconocimientos médicos	% revisiones	PRL	Inicio	Anual	<input type="radio"/> Media	<input type="checkbox"/>
9. Acoso	9.1 Aplicación protocolo	Nº casos gestionados	Bracci	+2 meses	Continuo	<input checked="" type="radio"/> Alta	<input type="checkbox"/>
	9.2 Difusión protocolo	Nº comunicaciones	Bracci	+2 meses	Anual	<input checked="" type="radio"/> Alta	<input type="checkbox"/>
10. Comunicación	10.1 Revisión contenidos	% materiales	Di Bella	+5 meses	Anual	<input type="radio"/> Media	<input type="checkbox"/>
11. Violencia género	11.1 Difusión derechos	Nº comunicaciones	Padovano / Bracci	Inicio	Anual	<input checked="" type="radio"/> Alta	<input type="checkbox"/>
12. LGTB	12.1 Sensibilización	Nº acciones	Padovano	Inicio	Anual	<input checked="" type="radio"/> Alta	<input type="checkbox"/>

1- Comisión de Evaluación y Seguimiento.

Se constituye una **Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan de Igualdad**, como órgano paritario encargado de supervisar la correcta aplicación, desarrollo y cumplimiento de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad.

Esta comisión será responsable de garantizar el adecuado **seguimiento, evaluación periódica y, en su caso, revisión del plan** durante todo su periodo de vigencia.

La citada composición queda reflejada en el Acta de Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la empresa. Dicha Comisión podrá estar asesorada por personas externas cualificadas en la elaboración e implantación de Planes de Igualdad, tanto por parte de los miembros de la comisión de igualdad que representan a la plantilla como por parte de los miembros de la comisión de igualdad que representan a la empresa.

Dicha Comisión de Seguimiento será la encargada de la evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

2. Composición

La Comisión estará integrada de forma **paritaria**, por representantes de las Escuelas y de las personas trabajadoras.

La composición será la siguiente:

Representación de las Escuelas

- Tamara Bracci
- Giancarlo Padovano

Representación de las personas trabajadoras

- Carles Cabases
- Inmanol Schiavella

Las partes podrán designar **personas suplentes** que participarán en caso de ausencia de las personas titulares.

Asimismo, la comisión podrá contar con **asesoramiento externo especializado en materia de igualdad**, cuando se considere necesario.

3. Funciones de la Comisión

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Supervisar la **implantación de las medidas del Plan de Igualdad**.
- Analizar los **indicadores de seguimiento establecidos**.
- Evaluar el **grado de cumplimiento de los objetivos del plan**.

- Detectar posibles **desviaciones o dificultades en la aplicación de las medidas.**
- Proponer **acciones correctoras o nuevas medidas** cuando sea necesario.
- Elaborar **informes periódicos de seguimiento y evaluación.**
- Promover la **difusión del Plan de Igualdad en la empresa.**

4. Funcionamiento

La Comisión de Seguimiento se reunirá:

- **Con carácter ordinario**, al menos **una vez al año** durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- **Con carácter extraordinario**, cuando lo solicite cualquiera de las partes o cuando concurren circunstancias que lo justifiquen.

Las reuniones podrán celebrarse de forma **presencial o telemática**.

De cada reunión se levantará la correspondiente **acta**, que incluirá:

- Fecha y lugar de la reunión.
- Personas asistentes.
- Orden del día.
- Desarrollo de la reunión.
- Acuerdos adoptados.

Las actas serán **firmadas por las personas integrantes de la comisión**.

5. Toma de decisiones

Las decisiones de la Comisión se adoptarán **preferentemente por consenso entre las partes**.

En caso de discrepancia, se dejará constancia en el acta correspondiente y se promoverá la adopción de soluciones negociadas.

6. Revisión del Plan de Igualdad

Cuando del seguimiento o evaluación se desprenda la necesidad de modificar el Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento podrá **proponer su revisión a la Comisión Negociadora**, conforme al procedimiento establecido.

El seguimiento y la evaluación continua que se realizará de este Plan permitirá al equipo gestor del mismo, identificar tanto las debilidades como las buenas prácticas que se están desarrollando dentro del mismo, analizarlas y tomar decisiones para la subsanación de las primeras y la difusión de las segundas.

7. Informes de seguimiento

Tras cada reunión se elaborará un **informe de seguimiento**, que incluirá:

- Medidas ejecutadas.
- Grado de cumplimiento de objetivos.
- Análisis de indicadores.
- Incidencias detectadas.
- Propuestas de mejora.

8. Evaluación del Plan de Igualdad

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará:

- **De forma intermedia**, durante el período de vigencia del plan.
- **Al finalizar su vigencia**, para valorar el grado de consecución de los objetivos.

9. Evaluación final

- Se realizará al finalizar el periodo de vigencia del plan.
- Permitirá valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y definir nuevas actuaciones.

F. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

El artículo 9.2 del R.D. 901/2020 establece que *los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:*

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.*
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.*
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.*
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.*

Asimismo, el apartado 3 del citado artículo 9 establece que *cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.*

Es por ello que el presente Plan de Igualdad será objeto de **seguimiento, evaluación y, en su caso, revisión periódica** con el fin de garantizar su eficacia y su adecuación a la situación real de la empresa y a la normativa vigente.

La revisión del Plan podrá realizarse en los siguientes supuestos:

1. **Cuando se produzcan cambios significativos en las Escuelas**, tales como modificaciones en su estructura organizativa, plantilla, centros de trabajo o actividad que puedan afectar al diagnóstico de situación realizado.
2. **Cuando se produzcan cambios normativos** en materia laboral o de igualdad que hagan necesaria la adaptación del contenido del Plan.
3. **Cuando los resultados del seguimiento y evaluación** evidencien la necesidad de modificar o reforzar las medidas previstas para alcanzar los objetivos establecidos.
4. **Cuando se detecten nuevas situaciones de desigualdad** entre mujeres y hombres que no hubieran sido contempladas en el diagnóstico inicial.
5. **Cuando lo solicite cualquiera de las partes integrantes de la Comisión de Seguimiento o Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**, debidamente motivado.

6. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En cualquiera de estos casos, la revisión del Plan se realizará **mediante negociación en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**, siguiendo el procedimiento establecido para su modificación.

Las modificaciones acordadas deberán **formalizarse por escrito y registrarse** en el registro correspondiente a través de REGCON, conforme a la normativa vigente.

Se procede a detallar el procedimiento que se seguirá:

PROCEDIMIENTO INTERNO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Objeto

El presente procedimiento tiene por objeto regular el proceso para la **revisión y modificación del Plan de Igualdad de la empresa**, con el fin de garantizar su adecuación a la realidad organizativa, normativa y a los resultados obtenidos durante su aplicación.

2. Ámbito de aplicación

Este procedimiento será de aplicación a **todas las modificaciones que afecten al contenido del Plan de Igualdad**, incluyendo:

- Objetivos.
- Medidas.
- Indicadores de seguimiento.
- Calendario de ejecución.
- Responsables de implementación.
- Recursos asignados.

3. Supuestos de modificación

El Plan de Igualdad podrá ser modificado cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cambios en la estructura organizativa, actividad o dimensión de la empresa.
- b) Modificaciones en la normativa laboral o de igualdad aplicable.
- c) Resultados derivados de las evaluaciones o informes de seguimiento del plan.
- d) Detección de situaciones de desigualdad no contempladas inicialmente.
- e) Cuando lo acuerde la Comisión de Seguimiento o Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

4. Inicio del procedimiento

El procedimiento de modificación podrá iniciarse:

- Por **iniciativa de la Escuelas**,
- A propuesta de la **representación legal de las personas trabajadoras**.
- A propuesta de la **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad**.

La solicitud deberá presentarse por escrito y deberá incluir la **justificación de la modificación propuesta**.

5. Convocatoria de la Comisión Negociadora

Una vez recibida la propuesta, la empresa convocará a la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**, que estará integrada por:

- Representación de las Escuelas.
- Representación legal de las personas trabajadoras o, en su caso, representación sindical.

La convocatoria deberá incluir:

- Orden del día.
- Documentación justificativa.
- Propuesta de modificación.

6. Análisis y negociación

La Comisión Negociadora realizará las siguientes actuaciones:

1. Análisis de la necesidad de modificación.
2. Evaluación de los resultados del Plan de Igualdad vigente.
3. Revisión de indicadores y diagnóstico, si procede.
4. Negociación de las nuevas medidas o de la modificación de las existentes.

Todas las reuniones deberán quedar reflejadas en **actas firmadas por las partes**.

7. Aprobación de la modificación

Una vez alcanzado acuerdo, la Comisión Negociadora aprobará el **documento actualizado del Plan de Igualdad**, que incluirá:

- Las modificaciones acordadas.
- El calendario de aplicación.
- Las personas responsables de su ejecución.
- Los mecanismos de seguimiento y evaluación.

8. Registro

Las modificaciones aprobadas deberán registrarse en el registro correspondiente a través de REGCON, adjuntando la documentación exigida por la normativa vigente.

9. Comunicación interna

Una vez registradas las modificaciones:

- Se comunicará el contenido actualizado del Plan de Igualdad a toda la plantilla.
- Se difundirá a través de los canales internos de la empresa (intranet, tablón, correo corporativo u otros).

10. Seguimiento

La **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad** realizará el control periódico de las modificaciones implementadas y evaluará su eficacia mediante los indicadores establecidos.

Reuniones: Una vez elaborado el I Plan de Igualdad, las reuniones de la Comisión tendrán una periodicidad semestral. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación de 7 días como mínimo.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- ✓ Conocimiento, por parte de alguna de las personas que componen la Comisión, de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- ✓ Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
- ✓ Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.
- ✓ Y, en todo caso, cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

Actas: De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Confidencialidad: Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada. Este compromiso se formalizará mediante la firma de un Acuerdo de Confidencialidad específico.

Sistema de solución de conflictos: En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, el sistema de solución de conflictos será ante los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.

G. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN, VIGENCIA Y REGISTRO.

Se garantiza que el I Plan de Igualdad de las Escuelas italianas en España, se dará a conocer a toda la Plantilla de las Escuelas, de forma accesible y comprensible, a través de los canales de difusión utilizados por las Escuelas.

Asimismo, el Registro del Plan se realizará a través del aplicativo REGON.