

PLAN DE IGUALDAD DE SEICA S.L.

ORGANIZACIÓN ICSE 2022-2026



ICSE, Calidad y Responsabilidad Social Acreditadas



ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	PRESENTACIÓN.....	4
3.	PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
4.	ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL	6
5.	VIGENCIA DEL PLAN	6
6.	INFORME DE RESULTADOS	7
7.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	23
8.	MEDIDAS DE IGUALDAD.....	27
9.	APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	48
10.	EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	49
11.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	51



2

1. INTRODUCCIÓN

La Organización ICSE, dentro la cual se encuentra SEICA SL, ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, la Organización ICSE declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

La Organización ICSE, entiende que las condiciones de trabajo inciden en la vida de las personas ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no solo de la vida laboral, sino más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación de este Plan de Igualdad que supondrá mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

El presente plan y sus objetivos, más allá de cumplir la normativa vigente en cada momento, tiene como principio sobrepasar ese ámbito y avanzar de acuerdo con los valores que representa la Organización ICSE, integrar todos los principios de igualdad de oportunidades con respecto al marco jurídico sobre el cual se sustenta el presente Plan, se hace referencia a la siguiente doctrina:

- Art 9.2, 14 y 45 de C.E.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- R.D. Ley 6/2019 de 1 marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- R.D. 901/2020, de 13 de octubre, regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos de trabajo.
- R.D. 902/2020.



2. PRESENTACIÓN

SEICA SL, forma parte de la Organización ICSE, Concentra su actividad en el soporte de la infraestructura tecnológica del grupo empresarial y se ha especializado en la distribución y producción de recursos técnicos informáticos y didácticos, material informático, libros técnicos, test y productos de ofimática, producción y comercialización de software (estándar y a medida), manuales y programas informáticos, servicio de mantenimiento técnico, consultoría, cursos técnicos de formación, desarrollo de aplicaciones en el campo tecnológico e informático, instalación de redes de comunicación, prestación de servicios profesionales a empresas y particulares, diseño gráfico y artístico, maquetación de publicaciones, diseño de páginas Web, desarrollo y control de la plataforma online y del campus virtual de ICSE.

La calidad, la gestión ambiental, la seguridad de la información y en general la responsabilidad social corporativa son aspectos y valores de vital importancia para la Organización ICSE. Todos sus centros y actividades están certificados por la norma ISO 9001 y la norma ISO 14001, con la verificación en el Reglamento EMAS III (ES-IC-000053). Por otro lado, todos los centros formativos de ICSE han obtenido el Distintivo Internacional de Accesibilidad. Se suma al Plan de Igualdad del Grupo ICSE y en 2017 obtuvo el Sello de Excelencia Europeo EFQM +500, así como premios nacionales en Excelencia Educativa, como la Mejor trayectoria como centro de formación y Mejor proyecto de inserción profesional. Por último, en 2018 inició el proceso de acreditación de la RSE y en 2021 incorporó un Sistema de Seguridad de la Información, obteniendo la certificación en la ISO 27001.

DATOS DE LA EMPRESA							
Razón social	SERVICIOS EDUCATIVOS E INFORMÁTICOS CANARIOS S.L.						
NIF	B35310853						
Domicilio social	C/ TOMAS MILLER, Nº 45, LAS PALMAS DE GRAN CANARIA						
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA						
Año de constitución	06 DE AGOSTO DE 1992						
Responsable de la Entidad							
Nombre	JOSÉ DOMINGO MARTÍN ESPINO						
Cargo	PRESIDENTE						
Telf.	828906210						
e-mail	natalia@icse.es						
Responsable de Igualdad							
Nombre	NATALIA DEL ROSARIO LORENZO HERNÁNDEZ						
Cargo	DIRECTORA						
Telf.	696202205						
e-mail	natalia@icse.es						
ACTIVIDAD							
Sector Actividad	EDUCACIÓN						
CNAE	OTRO COMERCIO AL POR MENOR DE LIBROS EN ESTABLECIMIENTOS NO ESPECIALIZADOS						
Descripción de la actividad	ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA						
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	INSULAR, GRAN CANARIA						
DIMENSIÓN							
Personas Trabajadoras	<table border="1"> <tr> <td>Mujeres</td> <td>9</td> <td>Hombres</td> <td>4</td> <td>Total</td> <td>13</td> </tr> </table>	Mujeres	9	Hombres	4	Total	13
Mujeres	9	Hombres	4	Total	13		
Centros de trabajo	3 CENTRO DE TRABAJO EN GRAN CANARIA						
Facturación anual (€)	1.191.791,34 €						

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS					
Dispone de departamento de personal	NO				
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO				
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	0	Total 0




3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad está constituida por:

- En representación de la empresa por: Dña. Natalia del Rosario Lorenzo Hernández, como presidenta de la Comisión Negociadora, y Dña. María del Mar Castellano Navarro, como secretaria de la Comisión Negociadora.
- La representación de las trabajadoras y los trabajadores: Dña. María del Pino Sosa Acosta, como Delegada Sindical de CC.OO., Dña. Patricia Martín Tovar y Dña. Carmen Santiago Álvarez, como personal asesor de CC.OO., D. Carlos Granados Toribio, como Delegado Sindical de U.G.T., Dña. Mercedes García González, y D. José Álvarez Alejandro como personal asesor de U.G.T.

4. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

- El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.
- El ámbito territorial será insular: Todos los centros de trabajo de SEICA S.L. están ubicados en Gran Canaria.

5. VIGENCIA DEL PLAN

Para la elaboración de éste plan de igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de SEICA S.L. en materia de género, mediante la recopilación de información a través de encuestas, diversas reuniones, llegando a un diagnóstico claro y real de la situación actual.

Este diagnóstico 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 integran en el presente plan de igualdad.

En una segunda fase, y a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado áreas susceptibles de ser mejoradas en aspectos relacionados directa o indirectamente con la igualdad de oportunidades.



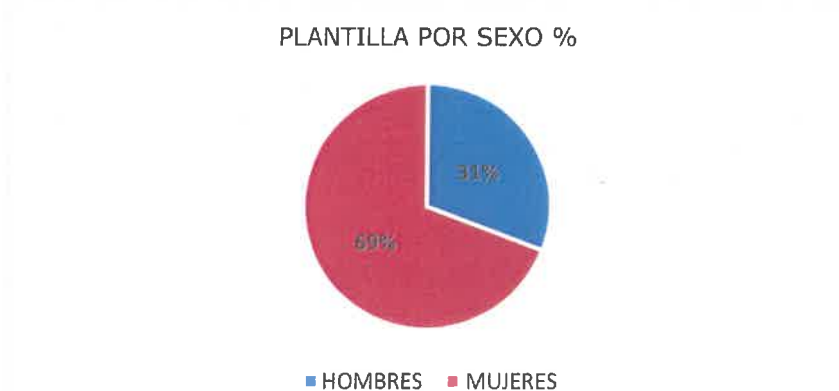
Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits detectados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de SEICA S.L.

El periodo de vigencia del mismo irá desde el 17/03/2022 hasta el 17/03/2026, por tanto, no será superior a cuatro años conforme a lo recogido en el R.D. 901/2020. Con tres meses de antelación al vencimiento se constituirá la comisión negociadora del segundo plan.

6. INFORME DE RESULTADOS

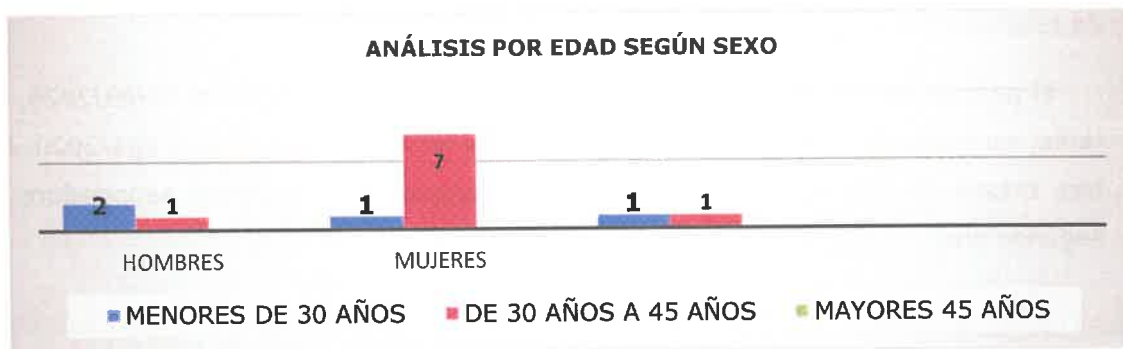
Se procede a describir las necesidades detectadas durante la fase diagnóstica. Hemos observado que coinciden, en rasgos generales, con las del sector productivo de la entidad, educación, históricamente muy feminizado.

Tabla 1. Número de personas por sexo que conforman la plantilla.



En 2020, la empresa tenía una plantilla de 13 personas trabajadoras, de las cuales 9 eran mujeres (69%) y 4 eran hombres (31%). Por tanto, estaba claramente feminizada.

Tabla 2. Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad.



El 53,85% de las trabajadoras y el 7,69% de los trabajadores de la empresa tenían entre 31 y 45 años. El 7,69% de las trabajadoras de la empresa tienen más de 45 años, colectivo que suele estar afectado por las altas tasas de desempleo.

Este hecho está condicionado por la selección del profesorado que debe tener además de la formación universitaria y pedagógica, un año de experiencia, en algunos casos hasta tres años, en el ejercicio específico de su respectivo sector. Así lo exige el SEPE y, en consecuencia, el Servicio Canario de Empleo. Por tanto, hay una limitación en la incorporación de las personas menores de 30 años debido a exigencias externas de la Administración.

A continuación vamos a presentar el **Informe de Resultados** en relación a las siguientes áreas:

1. **Proceso de selección y contratación**
2. **Clasificación profesional**
3. **Formación**
4. **Promoción profesional**
5. **Condiciones de trabajo incluidas la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**
6. **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**
7. **Retribuciones**
8. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**
9. **Infrarrepresentación femenina**




1º Proceso de selección y contratación

Tabla 3. Evolución en la selección de personal y contratación por sexo en los últimos años.

Incorporaciones y bajas

	Incorporaciones y bajas									
	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Antes de 2015	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0	0,00 %	0	0,00 %	0
2015-2019	1	7,69 %	0	0,00 %	1	0	0,00 %	0	0,00 %	0
2020-2021	8	61,54 %	4	30,77 %	12	4	66,67 %	2	33,33 %	6

Incorporaciones último año: tipo de contrato

Incorporaciones último año por tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	1	7,69 %	0	0,00 %	1
Temporal a tiempo parcial	5	38,46 %	2	15,38 %	7
Fijo discontinuo	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Indefinido a tiempo completo	0	0,00 %	1	7,69 %	1
Indefinido a tiempo parcial	3	23,08 %	1	7,69 %	4
Prácticas	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Aprendizaje	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Otros (becas de formación, etc.)	0	0,00 %	0	0,00 %	0
TOTAL	9	69,23 %	4	30,77 %	13

Bajas definitivas último año

Bajas definitivas último año					
Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación		0%		0%	0
Despido		0%		0%	0
Finalización del contrato		0%		0%	0
Cese voluntario		0%		0%	0
Cese por personas a cargo		0%		0%	0
Otros (muerte, incapacidad, etc)		0%		0%	0

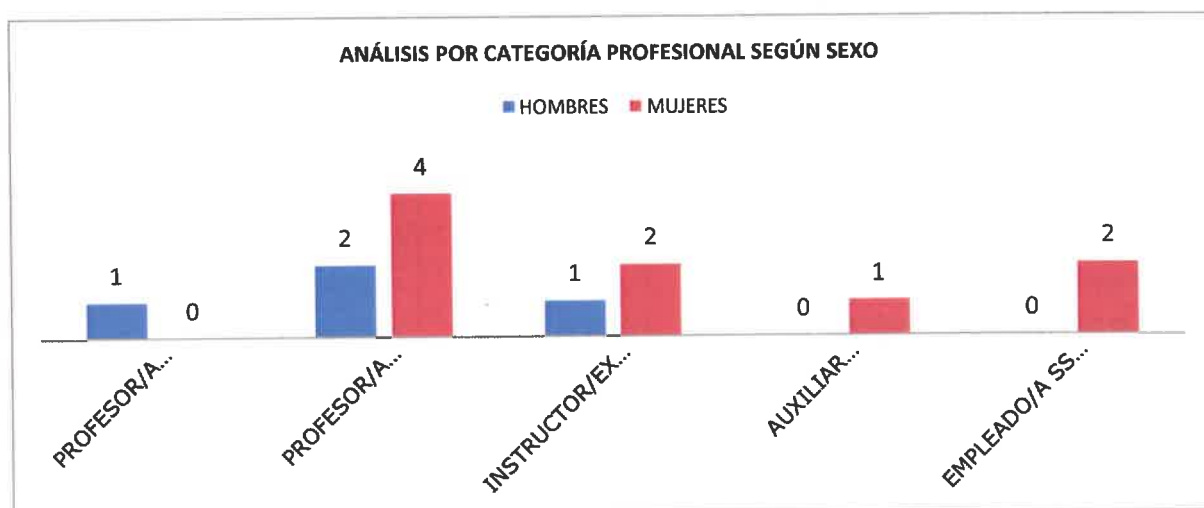
En los últimos cinco años, el número de mujeres que se incorporó a la plantilla siempre fue mayor al número de hombres. Por ello, hay que potenciar la contratación de hombres.

Las relaciones laborales temporales son mayoritarias, así como los contratos a tiempo parcial, tanto para mujeres como para hombres, ello es debido a que los contratos están condicionados por los horarios de los cursos, donde la media diaria de los mismos es de cinco horas.

Las extinciones contractuales están motivadas por las finalizaciones de los contratos por obra y servicio de duración determinada, predominantes en la empresa.

2º Clasificación profesional

Tabla 4. Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal)



En lo referido a las ocupaciones docentes, el porcentaje de mujeres es muy elevado (60%) porque las acciones formativas impartidas por la empresa son de las áreas Social, Sanitaria, Educativa y Administrativa en las cuáles las personas profesionales del sector son tradicionalmente mujeres (Maestras, Enfermeras, Trabajadoras Sociales, Educadoras Sociales, Psicólogas, Administrativas, etc.)






En definitiva, hay una mayor presencia de mujeres en la empresa. Esta realidad responde al tipo de sector profesional, educación. La plantilla está claramente feminizada.

3º Formación

Tabla 5. Toda la formación realizada en el año 2020

Nivel de formación por sexo.

El nivel de estudios de las personas trabajadoras de la empresa es el siguiente:

- Secundarios: 2 mujeres y 0 hombres.
- Universitarios: 7 mujeres y 4 hombres.

Formación último año					
Denominación cursos	Muje- res	%	Hom- bres	%	Total
1. Atención al cliente y calidad en el servicio.	2	40,00	0	0	2
2. Formación y Orientación Laboral.	1	20,00	0	0	1
3. PRL Covid 19	1	20,00	1	20,00	2
TOTAL	4	80,00	1	20,00	5

HOMBRES			MUJERES		
PARTICIPANTES	CURSOS	HORAS	PARTICIPANTES	CURSOS	HORAS
1	1	1	4	4	151

De las 13 personas que forman parte de la plantilla de SEICA SL en el año 2020, 5 de ellas han realizado cursos de formación bien para reciclaje o bien para mejorar su cualificación profesional, siendo un 38,46 % del personal total de la empresa el que ha sido formado.

Si lo desagregamos por sexos, podemos decir que las mujeres que han realizado cursos de formación conforman el 80% de las personas formadas y los hombres un 20%.

Formación en materia de igualdad realizada en el año 2020

Durante el año 2020 la plantilla no realizó ninguna formación en materia de igualdad organizada por la entidad.

4º Promoción Profesional

Tabla 6.

Promociones último año

Promociones del último año					
Tipo de promoción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
N.º de personas que han ascendido de nivel	0	0%	0	0	0
TOTAL	0	0%	0	0	0

Tipos de promociones último año

Tipos de promociones último año					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Promoción salarial, sin cambio de categoría	0	0%	0	0%	0
Promoción vinculada a movilidad geográfica	0	0%	0	0%	0
Cambio de categoría por prueba objetiva	0	0%	0	0%	0
Cambio de categoría por antigüedad	0	0%	0	0%	0
Cambio de categoría decidido por la empresa	0	0%	0	0%	0

No se ha producido ningún ascenso en la empresa en los últimos cinco años.

De las personas que participaron en la encuesta realizada a la plantilla, el 50% considera que los hombres tienen las mismas oportunidades que las mujeres.




5º Condiciones de trabajo incluidas la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En relación a la antigüedad:

- Mujeres con hasta 5 años de antigüedad: 9
- Mujeres con más de 5 años de antigüedad: 0
- Hombres con hasta 5 años de antigüedad: 4
- Hombres con más de 5 años de antigüedad: 0

En la plantilla, hay rotación del personal debido a que se trabaja por proyectos y ese hecho afecta significativamente a la continuidad de las personas trabajadoras.

En relación al tipo de contratación:

- Mujeres con contratación indefinida: 3
- Mujeres con contratación temporal: 6
- Hombres con contratación indefinida: 2
- Hombres con contratación temporal: 2

En la plantilla, la tasa de temporalidad es alta ya que se trabaja por proyectos y el tipo de relación laboral más habitual es a través del contrato de trabajo por obra y servicio de duración determinada.

El personal indefinido es, principalmente, del área de Docencia.

En relación al tipo de jornada:

- Mujeres a jornada completa: 1
- Mujeres a jornada parcial: 8
- Hombres a jornada completa: 1
- Hombres a jornada parcial: 3

Las jornadas parciales son predominantes porque la actividad educativa al ser especializada por áreas hace difícil organizar jornadas completas, ya que una misma persona docente no puede impartir un amplio número de módulos debido a los requisitos determinados por la Administración responsable de cada proyecto. Por otro lado, esta actividad está condicionada por la estacionalidad, prioridades de las convocatorias de subvenciones públicas y asignación de proyectos resultantes de los concursos.

Tabla 7: Tipos de Horario.

Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Continuo	9	69,23 %	4	30,77 %	13
2.		0,00 %		0,00 %	0
3.		0,00 %		0,00 %	0
TOTAL	9	69,23 %	4	30,77 %	13

En lo referido a los horarios de trabajo son todos continuos, así lo hemos establecido desde hace años para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En referencia al teletrabajo, con la pandemia del COVID-19, la mayoría de las personas trabajadoras realizaron su actividad profesional en esta modalidad de forma total o parcial durante el año 2020. Progresivamente, el personal se fue incorporando a la presencialidad y, en la actualidad, existen opciones de teletrabajo en combinación con la presencialidad.

La entidad dispone de un servicio externo de Prevención de Riesgos Laborales al que acuden las personas trabajadoras cuando lo necesitan.

Con respecto a la desconexión digital, no tenemos ninguna normativa interna específica.

Conclusiones de auditoría salarial:

Las remuneraciones están establecidas por el convenio colectivo y, por tanto, a igual categoría, el salario base es el mismo.

A misma ocupación y funciones, la remuneración es exactamente igual. En consecuencia, existe igualdad salarial, pero sí se ha detectado lógica brecha salarial debido a la segregación ocupacional.

Los salarios brutos anuales están condicionados por la jornada y duración de las relaciones laborales, puesto que el salario base es el mismo para igual categoría laboral con independencia del sexo de la persona trabajadora.




Las diferencias de salario se establecen por el número de horas de contratación, es decir, de las jornadas acordadas por contrato entre la empresa y la persona trabajadora. También influye a largo plazo el factor antigüedad.

Teniendo en cuenta el total de horas realizadas por las mujeres de la empresa durante el año 2020 con respecto al de los hombres en el mismo periodo, queda en evidencia que la empresa está feminizada pese a que las horas totales de los hombres son superiores a las de las mujeres, ocasionado todo por las jornadas parciales.

Lo diagnosticado se va a trabajar conforme a las medidas y calendario del presente Plan de Igualdad.

6º Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Durante el año de diagnóstico ninguna persona solicitó reducción de jornada, adecuación del horario, permiso para cuidar de una persona menor o con discapacidad o excedencias.

Tabla 8.

Bajas temporales, permisos y excedencias último año

Bajas temporales y permisos último año					
Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Accidente de trabajo	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Permiso por nacimiento	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Adopción o acogimiento	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Riesgo durante el embarazo	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Reducción de jornada por lactancia	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Reducción de jornada por motivos familiares	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Reducción de jornada por otros motivos	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Excedencia por cuidado de hija/o	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Excedencias por cuidado de familiares	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Excedencia voluntaria	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	0	0,00 %	0	0,00 %	0
ERTE	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Vacaciones	9	34,62 %	4	15,38 %	13
Asuntos Propios	9	34,62 %	4	15,38 %	13

Los permisos y suspensiones producidos durante el 2020 estuvieron condicionados por la pandemia, sobre todo, los ERTES por el cierre de los centros.

Con respecto a las vacaciones y asuntos propios, todas las personas han disfrutado de los mismos. También se produjo un permiso por nacimiento de una mujer de la plantilla.

7º Retribuciones

Tablas 9 y 10.

Distribución de la plantilla por bandas salariales Sin compensaciones extrasalariales

Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	9	69,23 %	3	23,08 %	12
Entre 7.201 € y 12.000 €	0	0,00 %	1	7,69 %	1
Entre 12.001 € y 14.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Entre 14.001 € y 18.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Entre 18.001 € y 24.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Más de 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
TOTAL	9	69,23 %	4	30,77 %	13

(*) Salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

Distribución de la plantilla por bandas salariales Con compensaciones extrasalariales

Distribución de la plantilla por bandas salariales (**)					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	9	69,23 %	3	23,08 %	12
Entre 7.201 € y 12.000 €	0	0,00 %	1	7,69 %	1
Entre 12.001 € y 14.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Entre 14.001 € y 18.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Entre 18.001 € y 24.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Más de 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
TOTAL	9	69,23 %	4	30,77 %	13

(**) Salario bruto anual + compensaciones extrasalariales



Las remuneraciones están definidas por el convenio colectivo y, por tanto, a igual categoría, el salario base es el mismo. Las diferencias están determinadas por la jornada laboral de cada persona y la antigüedad en la empresa. El convenio colectivo establece que la remuneración de la plantilla se distribuye en los conceptos siguientes: salario base, complemento de perfeccionamiento profesional, plus de transporte, paga extra de verano y paga extra de navidad (en la mayoría del personal las pagas extra están prorrateadas).

Tabla 11.

**Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual
Sin compensaciones extrasalariales**

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario						
Denominación Categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Docente titular	Menos de 7.200 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 7.201 € y 12.000 €	0	0,00 %	1	7,69 %	1
	Entre 12.001 € y 14.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 18.001 € y 24.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Más de 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
2. Docente Auxiliar	Menos de 7.200 €	4	30,77 %	2	15,38 %	6
	Entre 7.201 € y 12.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 12.001 € y 14.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 18.001 € y 24.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Más de 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
3. Instructor/a – Experto/a	Menos de 7.200 €	2	15,38 %	1	7,69 %	3
	Entre 7.201 € y 12.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 12.001 € y 14.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 14.001 € y	0	0,00 %	0	0,00 %	0

	18.000 €					
	Entre 18.001 € y 24.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Más de 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
4. Oficial de administración	Menos de 7.200 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 7.201 € y 12.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 12.001 € y 14.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 18.001 € y 24.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Más de 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
5. Auxiliar de administración	Menos de 7.200 €	1	7,69 %	0	0,00 %	1
	Entre 7.201 € y 12.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 12.001 € y 14.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 18.001 € y 24.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Más de 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
6. Empleados de SS generales	Menos de 7.200 €	2	15,38 %	0	0,00 %	2
	Entre 7.201 € y 12.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 12.001 € y 14.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 18.001 € y 24.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Más de 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
TOTAL		9	69,23 %	4	30,77 %	13

Los salarios brutos anuales, están determinados y condicionados por la jornada y duración de las relaciones laborales, puesto que el salario base es el mismo para igual categoría laboral con independencia del sexo de la persona trabajadora.

Tabla 12.

**Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual
Con compensaciones extrasalariales**

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario						
Denominación Categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Docente titular	Menos de 7.200 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 7.201 € y 12.000 €	0	0,00 %	1	7,69 %	1
	Entre 12.001 € y 14.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 18.001 € y 24.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Más de 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
2. Docente Auxiliar	Menos de 7.200 €	4	30,77 %	2	15,38 %	6
	Entre 7.201 € y 12.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 12.001 € y 14.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 18.001 € y 24.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Más de 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
3. Instructor/a – Experto/a	Menos de 7.200 €	2	15,38 %	1	7,69 %	3
	Entre 7.201 € y 12.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 12.001 € y 14.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 18.001 € y 24.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0

	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Más de 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
4. Oficial de administración	Menos de 7.200 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 7.201 € y 12.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 12.001 € y 14.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 18.001 € y 24.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Más de 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
5. Auxiliar de administración	Menos de 7.200 €	1	7,69 %	0	0,00 %	1
	Entre 7.201 € y 12.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 12.001 € y 14.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 18.001 € y 24.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Más de 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
6. Empleados de SS generales	Menos de 7.200 €	2	15,38 %	0	0,00 %	2
	Entre 7.201 € y 12.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 12.001 € y 14.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 18.001 € y 24.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Más de 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0




El porcentaje de mujeres siempre es mayoritario en todas las categorías porque suponen el 82% de personas de la plantilla y los salarios están condicionados por la ocupación.

Tabla 13: Salario base más complementos salariales segregados por sexo

SEXO	S.BASE	PT	CPP	PPE	PPE2
Hombre	5.871,14	964,91	186,57	489,25	489,25
Hombre	2.289,44	273,74	86,95	190,78	190,78
Hombre	3.311,76		176,37	275,97	275,97
Hombre	989,50		125,42	82,45	82,45

SEXO	S.BASE	PT	CPP	PPE	PPE2
Mujer	759,68	226,78	49,42	63,31	63,31
Mujer					
Mujer	1.425,00		154,81	118,74	118,74
Mujer	2.257,33		143,06	188,10	188,10
Mujer	1.221,42		154,81	101,78	101,78
Mujer	1.214,57	249,86	70,97	101,21	101,21
Mujer	1.041,06	249,86	70,97	86,76	86,76
Mujer	848,94	215,95	72,02	70,74	70,74
Mujer	511,11	57,66	16,66	42,59	42,59

En lo referido a los salarios, a misma ocupación y funciones, la remuneración es exactamente la misma. Por tanto, consideramos que existe igualdad salarial, pero brecha salarial debido a la segregación ocupacional.

Las diferencias de salario tienen que ver con los pluses de antigüedad, así como con el tipo de jornada que marca la relación laboral en cada caso.

Los salarios están equiparados y en cumplimiento con la normativa laboral del sector.

Tabla 14: Horas totales anuales del personal

TOTAL HORAS HOMBRES	1657
TOTAL HORAS MUJERES	1537




Las horas totales de las mujeres de la empresa durante el año 2020 fueron ligeramente inferiores a las de los hombres a pesar de que en la plantilla hay 4 hombres y 9 mujeres. En la empresa existe una gran temporalidad debido a los proyectos de su actividad y las jornadas parciales van en función de las acciones formativas que se imparten.

8º Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa dispone de un Manual de Prevención del Acoso Sexual desde el año 2011, éste fue actualizado en mayo de 2019.

Durante las reuniones de la comisión hemos detectado que es necesario actualizarlo para así adaptarnos a la normativa y protocolos vigentes.

Por ello procederemos a su modificación y estableceremos medidas para darlo a conocer.

9º Infrarrepresentación femenina

Existe segregación ocupacional en las áreas docentes y de administración.

Resumen del Informe de Resultados:

La principal dificultad que detectamos está relacionada con la temporalidad de las relaciones laborales debido a la propia actividad de la empresa, donde se trabaja por proyectos educativos y predominan los contratos de duración determinada. También destaca el alto número de jornadas parciales.

Paralelamente, la temporalidad y la parcialidad condicionan las posibilidades de continuidad en la entidad e impiden acceder al plus de antigüedad y a las mejoras que dicho complemento genera a nivel salarial.

No obstante, sí podemos afirmar que existe igualdad salarial pero hay brecha salarial debido a la segregación ocupacional.

En relación al ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, tenemos que revisar las medidas implantadas en materia de conciliación para mejorarlas y darlas a conocer a todas las personas trabajadoras, puesto que aunque disponemos de Plan de Igualdad desde el año 2010 y Manual de Prevención del Acoso Sexual desde 2011, muchas personas trabajadoras no son conocedoras de la existencia de los mismos.

7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

A continuación, presentamos los **objetivos generales** y los **objetivos específicos** vinculados a las **áreas o ejes** recogidas en la normativa y analizadas en el diagnóstico de la empresa, además hemos añadido dos áreas más vinculadas a medidas concretas.

OBJETIVOS GENERALES:

1º Proceso de selección y contratación:

1. Realizar procesos de selección sin utilizar medidas discriminatorias en función del género centrándonos en las capacidades y actitudes de la persona.

2º Clasificación profesional:

2. Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional, incorporando la perspectiva de género.

3º Formación:

3. Incluir la igualdad de trato y de oportunidades al conjunto de la plantilla y a la clientela en la formación.

4º Promoción profesional

4. Fomentar el desarrollo personal y profesional de la plantilla de manera que se garantice la promoción laboral de la misma.

5º Condiciones de trabajo incluidas la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

5. Asegurar unas condiciones de trabajo igualitarias para toda la plantilla.

6º Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

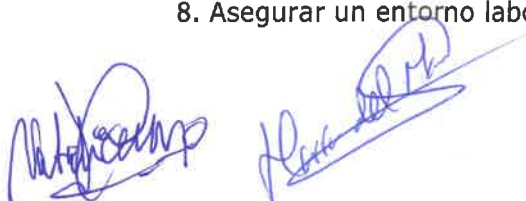
6. Mejorar los recursos legales existentes que faciliten a las personas trabajadoras de la empresa la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

7º Retribuciones:

7. Controlar nuestro sistema retributivo de forma objetiva basado en la igualdad y no discriminación por motivos de sexo.

8º Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

8. Asegurar un entorno laboral libre de todo tipo de situación de acoso.



9º Infrarrepresentación femenina:

9. Fomentar la representación equilibrada de las personas trabajadoras en los distintos grupos profesionales y departamentos, eliminando la segregación horizontal y vertical.

10º Violencia de género

10. Prevenir comportamientos y micromachismos constitutivos de violencia de género.

11º Salud laboral

11. Proteger la salud laboral de las personas trabajadoras teniendo en cuenta una perspectiva de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1º Proceso de selección y contratación:

1.1 Garantizar que toda la documentación de la empresa esté redactada con un lenguaje inclusivo.

1.2 Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de las candidaturas.

1.3 Lograr un mayor equilibrio en la contratación de personas por razones de sexo garantizando el principio de igualdad.

1.4 Eliminar situaciones externas que dificulten la paridad en la selección y contratación.

2º Clasificación profesional:

2.1 Realizar una clasificación profesional sin discriminación por razón de sexo.

2.2 Eliminar los roles de género relativos a la asignación de puestos por ocupación.

3º Formación:

3.1 Crear una cultura de organización basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas con perspectiva de género.

3.2 Incluir en el Plan de Formación Anual a las personas trabajadoras de la empresa acciones formativas específicas en materia de igualdad.

4º Promoción profesional

4.1 Favorecer la igualdad en el acceso a la promoción y a la carrera vertical de la mujer.

4.2 Potenciar que las mujeres trabajadoras progresen en su carrera profesional ocupando puestos de responsabilidad dentro de la empresa.



5º Condiciones de trabajo incluidas la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

5.1 Mejorar las condiciones de trabajo que se ofrecen a la plantilla desde la más antigua hasta la más reciente.

5.2 Asegurar que las condiciones laborales son igualitarias para mujeres y hombres en todos los rangos de la entidad.

6º Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

6.1 Conseguir que las personas trabajadoras conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.

6.2 Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.

6.3 Asegurar la desconexión digital.

7º Retribuciones:

7.1 Mantener un sistema de retribución que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo.

7.2 Eliminar la brecha salarial existente en la empresa ocasionada por la segregación ocupacional.

8º Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

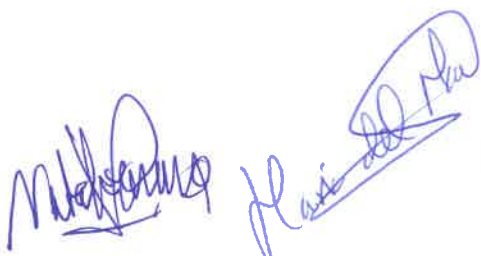
8.1 Revisar el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por razón de Sexo, para que esté adaptado a la realidad actual.

8.2 Hacer llegar el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por razón de Sexo a toda la plantilla.

9º Infrarrepresentación femenina:

9.1 Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

9.2 Propiciar un cambio en el entorno externo de la empresa que imposibilita la equidad interna debido a roles sociales de género.



10º Violencia de género

10.1 Involucrarse mediante la ayuda a mujeres víctima de violencia de género que se encuentran en la empresa.

10.2 Difundir los derechos que asisten a las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral.

11º Salud laboral

11.1 Realizar actividades que favorezcan la salud biopsicosocial de las personas trabajadoras de la empresa.

11.2 Conseguir que el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa esté elaborado desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta las especificidades de hombres y mujeres respecto a su salud.

8. MEDIDAS DE IGUALDAD

ÁREA 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
MEDIDA Nº 1	Publicación de las ofertas de empleo utilizando un lenguaje inclusivo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	<p>Realizar procesos de selección sin utilizar medidas discriminatorias en función del género centrándonos en las capacidades y actitudes de la persona.</p> <p>Garantizar que toda la documentación de la empresa esté redactada con un lenguaje inclusivo.</p> <p>Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de las candidaturas.</p>
ACCIONES Y DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisión por la dirección de todas las ofertas publicadas en nuestras agencias de colocación.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla y futuras incorporaciones.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Desde marzo de 2022 a marzo de 2026.
RESPONSABLE	Comité de Igualdad de la Empresa, RRHH y Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	Económicos, Humanos, Técnicos y Materiales.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<p>Nº de ofertas de trabajo sobre las que se ha hecho revisión de lenguaje inclusivo.</p> <p>Nº de ofertas de trabajo generadas que cuentan con lenguaje inclusivo.</p>

ÁREA 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
MEDIDA Nº 2	Establecimiento de un proceso estandarizado de selección que excluya cualquier discriminación por razón de sexo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	<p>Realizar procesos de selección sin utilizar medidas discriminatorias en función del género centrándonos en las capacidades y actitudes de la persona.</p> <p>Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de las candidaturas.</p> <p>Lograr un mayor equilibrio en la contratación de personas por razones de sexo garantizando el principio de igualdad.</p>
ACCIONES Y DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Supervisión y participación de más de una persona en los procesos de selección realizados por la empresa, basados en criterios imparciales, realizados con perspectiva de género y alineados con los objetivos recogidos en el presente Plan.
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas candidatas a formar parte de la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Desde marzo de 2022 a marzo de 2026.
RESPONSABLE	Comité de Igualdad de la Empresa, RRHH y Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	Económicos, Humanos, Técnicos y Materiales.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<p>Proceso realizado.</p> <p>Documento obtenido.</p>






ÁREA 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
MEDIDA N° 3	Realización de un escrito a la Administración Pública con las incidencias detectadas en los procesos de selección que se determinan por parte del diagnóstico y que suponen un elemento que dificulta la paridad en la contratación.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	<p>Realizar procesos de selección sin utilizar medidas discriminatorias en función del género centrándonos en las capacidades y actitudes de la persona.</p> <p>Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de las candidaturas.</p> <p>Lograr un mayor equilibrio en la contratación de personas por razones de sexo garantizando el principio de igualdad.</p> <p>Eliminar situaciones externas que dificulten la paridad en la selección y contratación.</p>
ACCIONES Y DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Comunicar a la Administración, de forma individual o conjunta con otras empresas del sector, las dificultades en la incorporación de las personas menores de 30 años y géneros menos representados debido a exigencias establecidas por la normativa y vinculadas a la experiencia laboral para la contratación de docentes en formación profesional para el empleo.
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas candidatas a formar parte de la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Desde marzo de 2022 a marzo de 2026.
RESPONSABLE	Comité de Igualdad de la Empresa, RRHH y Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	Económicos, Humanos, Técnicos y Materiales.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<p>Nº de escritos o reuniones con la administración.</p> <p>Nº de respuestas obtenidas por parte de la administración.</p>






ÁREA 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
MEDIDA Nº 4	Diseño de itinerarios profesionales específicos para la adquisición de nuevas competencias profesionales.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	<p>Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional, incorporando la perspectiva de género.</p> <p>Realizar una clasificación profesional sin discriminación por razón de sexo.</p> <p>Eliminar los roles de género relativos a la asignación de puestos por ocupación.</p>
ACCIONES Y DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	<p>Realización de las evaluaciones del desempeño.</p> <p>Estudio de las demandas de formación de las personas trabajadoras.</p>
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Desde marzo de 2022 a marzo de 2026.
RESPONSABLE	Comité de Igualdad de la Empresa, RRHH y Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	Económicos, Humanos, Técnicos y Materiales.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Análisis del Plan de Formación Anual y su eficacia.




ÁREA 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
MEDIDA Nº 5	Actualización de la valoración de puestos de trabajo en base a la perspectiva de género.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	<p>Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional, incorporando la perspectiva de género.</p> <p>Realizar una clasificación profesional sin discriminación por razón de sexo.</p> <p>Eliminar los roles de género relativos a la asignación de puestos por ocupación.</p>
ACCIONES Y DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Actualización efectivamente realizada a través de la evaluación del desempeño de cada puesto de trabajo.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Desde marzo de 2022 a marzo de 2026.
RESPONSABLE	Comité de Igualdad de la Empresa, RRHH y Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	Económicos, Humanos, Técnicos y Materiales.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Actualizaciones realizadas en la valoración de puestos de trabajo conforme a los indicadores del Sistema Integrado de Calidad, Medioambiente e Igualdad de la empresa.

ÁREA 3: FORMACIÓN	
MEDIDA Nº 6	Desarrollo de medidas educativas en materia de igualdad de oportunidades para todas las personas que pertenecen a la plantilla completen su formación en materia de igualdad.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	<p>Incluir la igualdad de trato y de oportunidades al conjunto de la plantilla y a la clientela en la formación.</p> <p>Crear una cultura de organización basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas con perspectiva de género.</p>
ACCIONES Y DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	<p>Revisión desde la perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en los cursos de formación para que no contenga estereotipos ni connotaciones de género.</p> <p>Promoción de nuestros cursos online de Igualdad de Oportunidades de 50 y 100 horas a realizar durante la jornada laboral.</p> <p>Diseño y ejecución de jornadas técnicas en materia de igualdad.</p>
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Desde marzo de 2022 a marzo de 2026.
RESPONSABLE	Comité de Igualdad de la Empresa, RRHH y Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	Económicos, Humanos, Técnicos y Materiales.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<p>Análisis Plan de Formación Anual y su eficacia.</p> <p>Nº de medidas educativas realizadas.</p>






ÁREA 3: FORMACIÓN	
MEDIDA N° 7	Desarrollo del Plan de Formación Anual incluyendo la perspectiva de género de manera transversal.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	<p>Incluir la igualdad de trato y de oportunidades al conjunto de la plantilla y a la clientela en la formación.</p> <p>Crear una cultura de organización basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas con perspectiva de género.</p> <p>Incluir en el Plan de Formación Anual a las personas trabajadoras de la empresa acciones formativas específicas en materia de igualdad.</p>
ACCIONES Y DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisar las acciones concretas que se incluirán en el Plan de Formación e introducir otras específicas vinculadas a la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Desde marzo de 2022 a marzo de 2026.
RESPONSABLE	Comité de Igualdad de la Empresa, RRHH y Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	Económicos, Humanos, Técnicos y Materiales.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<p>Plan de formación desarrollado.</p> <p>Nº de acciones realizadas de forma anual.</p>




ÁREA 3: FORMACIÓN	
MEDIDA N° 8	Diseño de formaciones para las personas que imparten las acciones formativas, tanto externas como internas, en materia de igualdad.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	<p>Incluir la igualdad de trato y de oportunidades al conjunto de la plantilla y a la clientela en la formación.</p> <p>Crear una cultura de organización basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas con perspectiva de género.</p> <p>Incluir en el Plan de Formación Anual a las personas trabajadoras de la empresa acciones formativas específicas en materia de igualdad.</p>
ACCIONES Y DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisar de forma exhaustiva y con perspectiva de género los curriculums de los docentes contratados (para completar su formación en esta materia si no la tuvieran) y valorarlo en las candidaturas a contratar.
PERSONAS DESTINATARIAS	Personal docente.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Desde marzo de 2022 a marzo de 2026.
RESPONSABLE	Comité de Igualdad de la Empresa, RRHH y Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	Económicos, Humanos, Técnicos y Materiales.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de personas formadas desagregadas por sexo.

ÁREA 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL	
MEDIDA N° 9	Acceso a formaciones que no tengan vinculación con el puesto desempeñado a toda la plantilla, siempre que se motive un interés profesional/personal con respecto a esta.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	<p>Fomentar el desarrollo personal y profesional de la plantilla de manera que se garantice la promoción laboral de la misma.</p> <p>Favorecer la igualdad en el acceso a la promoción y a la carrera vertical de la mujer.</p> <p>Potenciar que las mujeres trabajadoras progresen en su carrera profesional ocupando puestos de responsabilidad dentro de la empresa.</p>
ACCIONES Y DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Favorecer el aprendizaje continuo, reciclaje y ampliación de las competencias profesionales de todas las personas de la plantilla.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Desde marzo de 2022 a marzo de 2026.
RESPONSABLE	Comité de Igualdad de la Empresa, RRHH y Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	Económicos, Humanos, Técnicos y Materiales.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<p>Nº de acciones ofrecidas</p> <p>Nº de personas desagregadas por sexo.</p>






ÁREA 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL	
MEDIDA Nº 10	Desarrollo e implementación de un procedimiento de promoción sobre los principios de objetividad, méritos, competencia, publicidad y transparencia.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	<p>Fomentar el desarrollo personal y profesional de la plantilla de manera que se garantice la promoción laboral de la misma.</p> <p>Favorecer la igualdad en el acceso a la promoción y a la carrera vertical de la mujer.</p> <p>Potenciar que las mujeres trabajadoras progresen en su carrera profesional ocupando puestos de responsabilidad dentro de la empresa.</p>
ACCIONES Y DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Determinar los criterios de acceso a un puesto determinado, impulsando la promoción de las mujeres de la plantilla para eliminar la segregación ocupacional existente en la empresa.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Desde marzo de 2022 a marzo de 2026
RESPONSABLE	Comité de Igualdad de la Empresa, RRHH y Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	Económicos, Humanos, Técnicos y Materiales.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Proceso de promoción obtenido.






ÁREA 5: CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDAS LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
MEDIDA Nº 11	Beneficios para las personas trabajadoras.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	<p>Asegurar unas condiciones de trabajo igualitarias para toda la plantilla.</p> <p>Mejorar las condiciones de trabajo que se ofrecen a la plantilla desde la más antigua hasta la más reciente. Asegurar que las condiciones laborales son igualitarias para mujeres y hombres en todos los rangos de la entidad.</p>
ACCIONES Y DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	<p>Partiendo de la auditoría salarial, establecer una serie de acciones de mejora para todas las personas trabajadoras vinculadas a los servicios que ofrece la empresa a su clientela.</p> <p>Por ello se ofrece a todas las personas de la plantilla descuentos en los artículos de librería y en los servicios de formación de la empresa.</p> <p>Ambos repercutirán positivamente en la formación de cada persona trabajadora impulsando también sus posibilidades de promoción y mejorando sus recursos propios.</p>
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Desde marzo de 2022 a marzo de 2026
RESPONSABLE	Comité de Igualdad de la Empresa, RRHH y Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	Económicos, Humanos, Técnicos y Materiales.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de personas trabajadoras que se benefician de las acciones.






ÁREA 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
MEDIDA Nº 12	Análisis de las necesidades de las personas trabajadoras para aumentar/mejorar los recursos legales existentes.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	<p>Mejorar los recursos legales existentes que faciliten a las personas trabajadoras de la empresa la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>Conseguir que las personas trabajadoras conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.</p> <p>Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.</p>
ACCIONES Y DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaborar un análisis de las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad y determinar nuevas acciones a implantar a partir de la próxima encuesta de clima laboral.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Desde marzo de 2022 a marzo de 2026
RESPONSABLE	Comité de Igualdad de la Empresa, RRHH y Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	Económicos, Humanos, Técnicos y Materiales.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Resultados de las encuestas de clima laboral desagregados por sexo.




ÁREA 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
MEDIDA Nº 13	Diseño y difusión de un Protocolo de Desconexión Digital.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	<p>Mejorar los recursos legales existentes que faciliten a las personas trabajadoras de la empresa la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>Conseguir que las personas trabajadoras conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.</p> <p>Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.</p> <p>Asegurar la desconexión digital.</p>
ACCIONES Y DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	<p>Redacción de un protocolo por parte de la Dirección, RRHH y Dpto. Informático para favorecer el descanso y la conciliación de las personas trabajadoras de la empresa.</p> <p>Informar de la aprobación del Protocolo a través de todos los medios de comunicación interna e incorporación del mismo en la intranet del personal.</p>
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Desde marzo de 2022 a marzo de 2026
RESPONSABLE	Comité de Igualdad de la Empresa, RRHH y Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	Económicos, Humanos, Técnicos y Materiales.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<p>Realización del protocolo.</p> <p>Información obtenida a través de la encuesta de clima laboral desagregada por sexo.</p>

ÁREA 7: RETRIBUCIONES	
MEDIDA N° 14	Estudio pormenorizado de los complementos salariales a fin de identificar las diferencias observadas que afecten a la brecha de género.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	<p>Controlar nuestro sistema retributivo de forma objetiva basado en la igualdad y no discriminación por motivos de sexo.</p> <p>Mantener un sistema de retribución que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo.</p> <p>Eliminar la brecha salarial existente en la empresa ocasionada por la segregación ocupacional.</p>
ACCIONES Y DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	A través del informe de auditoría establecer las medidas y correcciones oportunas para garantizar la equidad en la retribución complementaria entre todas las personas que desempeñan una misma actividad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Desde marzo de 2022 a marzo de 2026
RESPONSABLE	Comité de Igualdad de la Empresa, RRHH y Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	Económicos, Humanos, Técnicos y Materiales.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de complementos revisados.




ÁREA 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
MEDIDA N° 15	Actualización de nuestro Protocolo específico en caso de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	<p>Asegurar un entorno laboral libre de todo tipo de situación de acoso.</p> <p>Revisar el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por razón de Sexo, para que esté adaptado a la realidad actual.</p>
ACCIONES Y DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Actualización del Protocolo adecuándolo a la normativa, para así contar con un documento que responda a la realidad social actual mejorando su eficacia.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Desde marzo de 2022 a marzo de 2026
RESPONSABLE	Comité de Igualdad de la Empresa, RRHH y Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	Económicos, Humanos, Técnicos y Materiales.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Aprobación del nuevo Protocolo de Prevención frente al Acoso Sexual.




ÁREA 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA N° 16	Difusión del Protocolo específico en caso de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	<p>Asegurar un entorno laboral libre de todo tipo de situación de acoso.</p> <p>Hacer llegar el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por razón de Sexo a toda la plantilla.</p>
ACCIONES Y DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realización de campañas de sensibilización a nivel interno y en nuestras redes sociales.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Desde marzo de 2022 a marzo de 2026
RESPONSABLE	Comité de Igualdad de la Empresa, RRHH y Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	Económicos, Humanos, Técnicos y Materiales.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de difusiones realizadas.




ÁREA 9: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
MEDIDA N° 17	Reserva de cuotas para la presencia femenina en los cursos formativos cuyo histórico de participación esté masculinizado.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	<p>Fomentar la representación equilibrada de las personas trabajadoras en los distintos grupos profesionales y departamentos, eliminando la segregación horizontal y vertical.</p> <p>Propiciar un cambio en el entorno externo de la empresa que imposibilita la equidad interna debido a roles sociales de género.</p>
ACCIONES Y DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Establecer en todas las acciones formativas un cupo de plaza para mujeres en aquellos cursos vinculados a sectores masculinizados para que tengan prioridad de acceso.
PERSONAS DESTINATARIAS	Clientela
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Desde marzo de 2022 a marzo de 2026
RESPONSABLE	Comité de Igualdad de la Empresa, RRHH y Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	Económicos, Humanos, Técnicos y Materiales.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de mujeres que han accedido a formaciones masculinizadas.




ÁREA 9: INFRARREPRESENTACIÓN	
MEDIDA N° 18	En igualdad de méritos y capacidades se promocionará al sexo menos representado para el grupo profesional y/o vacante.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	<p>Fomentar la representación equilibrada de las personas trabajadoras en los distintos grupos profesionales y departamentos, eliminando la segregación horizontal y vertical.</p> <p>Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.</p>
ACCIONES Y DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Discriminación positiva cuando se produzca una vacante en puestos de responsabilidad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Desde marzo de 2022 a marzo de 2026
RESPONSABLE	Comité de Igualdad de la Empresa, RRHH y Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	Económicos, Humanos, Técnicos y Materiales.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de veces que se hace uso de la acción.




ÁREA 10: VIOLENCIA DE GÉNERO	
MEDIDA N° 19	Firma de acuerdos de colaboración con entidades para el fomento de la empleabilidad de mujeres víctimas de violencia de género
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	<p>Prevenir comportamientos y micromachismos constitutivos de violencia de género.</p> <p>Involucrarse mediante la ayuda a mujeres víctima de violencia de género que se encuentran en la empresa.</p> <p>Difundir los derechos que asisten a las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral.</p>
ACCIONES Y DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Búsqueda de recursos y servicios de apoyo para, por un lado, realizar actividades conjuntas para luchar contra la violencia de género y, por otro lado, servir de herramienta para aquellas mujeres de la plantilla que sean víctimas de violencia de género o lo soliciten.
PERSONAS DESTINATARIAS	La sociedad en general y las mujeres víctimas de violencia de género en particular.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Desde marzo de 2022 a marzo de 2026
RESPONSABLE	Comité de Igualdad de la Empresa, RRHH y Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	Económicos, Humanos, Técnicos y Materiales.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<p>Nº de acuerdos firmados.</p> <p>Nº de mujeres contratadas.</p>

ÁREA 11: SALUD LABORAL	
MEDIDA Nº 20	Realización de actividades lúdicas y deportivas que favorezcan las relaciones sociales y la mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	<p>Proteger la salud laboral de las personas trabajadoras teniendo en cuenta una perspectiva de género.</p> <p>Realizar actividades que favorezcan la salud biopsicosocial de las personas trabajadoras de la empresa.</p>
ACCIONES Y DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	<p>Las áreas de formación deportiva y sanitaria diseñarán y llevarán a cabo actividades para las personas trabajadoras, de carácter voluntario y para mejorar la salud y calidad de vida, tales como:</p> <p>Torneos deportivos.</p> <p>Actividades de senderismos.</p> <p>Actividades lúdicas y de ocio y tiempo libre.</p>
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Desde marzo de 2022 a marzo de 2026
RESPONSABLE	Personas coordinadoras, Comité de Igualdad de la Empresa, RRHH y Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	Económicos, Humanos, Técnicos y Materiales.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<p>Nº de actividades realizadas.</p> <p>Nº de personas desagregado por sexo que acude a las actividades.</p>




ÁREA 11: SALUD LABORAL	
MEDIDA N° 21	Actualización de Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa para que incluya la perspectiva de género.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	<p>Proteger la salud laboral de las personas trabajadoras teniendo en cuenta una perspectiva de género.</p> <p>Conseguir que el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa esté elaborado desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta las especificidades de hombres y mujeres respecto a su salud.</p>
ACCIONES Y DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	<p>Solicitar a nuestra empresa de prevención ajena la revisión y actualización de nuestro plan para que contemple las especificidades vinculadas a los hombres y mujeres de la empresa para que incluya la perspectiva de género.</p> <p>Especialmente, con todo aquello que tenga que ver con el embarazo, las situaciones de riesgo y la lactancia.</p>
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Desde marzo de 2022 a marzo de 2026
RESPONSABLE	Personas coordinadoras, Comité de Igualdad de la Empresa, RRHH y Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	Económicos, Humanos, Técnicos y Materiales.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Revisión del Plan de prevención.



9. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO: COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El órgano responsable de la implantación, seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad es la **comisión de seguimiento y evaluación** del plan.

En representación de la empresa: Dña. Natalia del Rosario Lorenzo Hernández, Dña. M^a del Mar Castellano Navarro y Dña. Yaiza Rodríguez Barreto.

En representación de la plantilla: Los sindicatos CC.OO. y U.G.T., puesto que la empresa no tiene RLT y la ley establece la participación de los sindicatos más representativos en las negociaciones del Plan.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas.
- Asesoramiento de la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas mediante la elaboración de un informe anual.
- La Comisión realizará, también, funciones asesoras en materia de igualdad.

Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Seguimiento se reunirá **semestralmente** de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones, previa comunicación escrita a tal efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.



10. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Según dicta el Real Decreto 901/2020, en su artículo 9, "En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres."

Así mismo recoge que "El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad"

Por tanto, para recabar los datos que nos permitan valorar el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad, se realizará **al menos una evaluación de seguimiento y otra final**, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento

SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Se procederá a:

- Realizar reuniones periódicas.
- Supervisar la ejecución e implementación de cada medida/acción.
- Revisar los indicadores definidos en cada una de las medidas.
- Elaborar actas de las reuniones, así como informes anuales de seguimiento evaluación, donde recogeremos todos los asuntos abordados.

REVISIÓN

La Comisión de Seguimiento se reunirá **semestralmente** de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones

EVALUACIÓN

La evaluación del plan debe ser de forma periódica y consistirá en una valoración objetiva desde su creación hasta los resultados obtenidos.

En la fase de **Evaluación de Seguimiento del Plan** se deberá recoger información sobre:

- Resultados obtenidos con la ejecución.
- Grado de ejecución de las medidas.
- Conclusiones y reflexiones.
- Identificación de posibles acciones futuras.

En la fase de **Evaluación de Final del Plan** se deberá realizar:

Evaluación del resultado:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el Diagnóstico.
- El grado de consecución de los resultados esperados.

Evaluación del proceso:

- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Los cambios en la cultura de la empresa, actitudes y actividades de RRHH.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de las mujeres en la empresa.

Se adjunta modelo de ficha de evaluación de cada medida.



11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Si se produjesen cambios normativos o significativos que afectasen al presente Plan de Igualdad, convocaríamos una reunión de carácter extraordinario de la Comisión de Igualdad para introducir acciones o elementos de mejora o actualización.

Las partes acuerdan su adhesión al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). Sin perjuicio de que en los ámbitos inferiores las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos. En todo caso a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

Una vez acordadas las modificaciones o actualizaciones a llevar a cabo, en el plazo de un mes se procedería a su incorporación y nueva publicación del Plan.



ICSE, Calidad y Responsabilidad Social Acreditadas



**SINDICATO
INSULAR DE LAS PALMAS**
Avda. 1º de Mayo 21, 3501 - 35002 Las Palmas de G.C.
M.^a Pino Sosa Acosta

