



PLAN DE IGUALDAD

INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL
CANTÁBRICO, S.L.

Febrero 2023



Índice

1. PRESENTACION	2
2. MARCO LEGAL.....	4
3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	5
4. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL	5
5. DURACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN	5
6. INFORME DIAGNOSTICO Y RESULTADO DE LA AUDITORIA SALARIAL.....	6
7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	7
7.1 OBJETIVOS GENERALES.....	7
7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
8. MEDIDAS DE IGUALDAD.....	8
9. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	221
9.1 NORMATIVA DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	221
10. EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	254
10.1 SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	25
10.2 REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	25
10.3 EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	26
11. PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE GESTIÓN DEL PLAN (MODIFICACIÓN O DISCREPANCIAS)	287
12. FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS.....	28



1. PRESENTACION

La empresa INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL CANTÁBRICO, S.L., con CIF B 33804493 y domicilio social en la calle C/ Concejo de Colunga, 2, Bajo de Gijón, inicia su actividad en el año 1995 y pertenece al sector de formación no reglada a empresas y profesionales.

Está incluida en el CNAE 8559.

Las personas trabajadoras en INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL CANTÁBRICO, S.L, durante el año 2022 han ascendido a 13 distribuidas en dos centros del trabajo, sitios en:

- C/ Concejo de Colunga, 2, Bajo Gijón 33204
- C/ Manuel Junquera, 36 Gijón 33204

Instituto Tecnológico del Cantábrico, SL nace en Gijón como una empresa especializada en consultoría de RRHH, impartición y gestión de formación multidisciplinar y actividades de perfeccionamiento para personas tanto en niveles directivos, como en niveles de mandos intermedios y trabajadores, siendo su objetivo incrementar la eficacia y la eficiencia de las empresas a través de sus programas formativos.

La cultura empresarial de la entidad puede definirse:

MISION: Ofrecer una oferta integral de servicios de consultoría, gestión de proyectos y formación de alta calidad para nuestros clientes.

VALORES: Las personas que trabajan en Instituto Tecnológico del Cantábrico, SL hacen que esta empresa sea diferente, y declaran que los siguientes valores imbrican toda su actividad:

- Compromiso: Trabajamos con personas con el objetivo final de que estén orgullosos y orgullosas de trabajar en nuestra organización.
- Actitud positiva: Buscamos reaccionar de la mejor forma posible en situaciones adversas, consiguiendo mejorar el resultado en el escenario final.
- Liderazgo ético orientado a cliente: Escuchamos activamente, con actitud abierta para ofrecer lo mejor a nuestros clientes, respetando a las personas (su diversidad y sus capacidades), actuando con transparencia y por supuesto respetando la legislación vigente.
- Innovación y creatividad: Basada en la generación, desarrollo de ideas y soluciones proponiendo alternativas diferentes, realistas, de calidad y viables adaptándonos rápidamente a los cambios del entorno y creando nuevas oportunidades de negocio.
- Recursos de calidad: Atendemos a nuestros clientes de manera eficiente con los recursos más adecuados que permitan un desarrollo efectivo del servicio que les ofrecemos.

VISION: Alcanzar la excelencia con nuestros clientes en los servicios que les ofrecemos, con personas comprometidas con los valores de la organización y con los clientes. Ser un referente social haciendo de Instituto Tecnológico del Cantábrico, SL una empresa rentable y sostenible económicamente.

2. MARCO NORMATIVO

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

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

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

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres, removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL CANTÁBRICO, S.L. tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley y a los Reglamentos de desarrollo, Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, 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 y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, así como al convenio colectivo de aplicación nº 99008685011994, suscrito con fecha 16 de noviembre de 2016, si bien y durante la negociación del presente Plan de Igualdad se ha firmado nuevo convenio Colectivo (Código de convenio n.º 99008685011994), suscrito con fecha 7 de junio de 2022.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLPT).



El punto 2 del mismo artículo 45 establece en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, que las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la LOIEMH, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral, y aunque INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL CANTÁBRICO, S.L, no está obligada a elaborar un plan de igualdad, es su compromiso dotarse de un marco legal que constatare tal decisión.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan se suscribe por la representación empresarial y por la representación de la sección sindical de UGT Y CCOO

- Por la empresa
Luis Miguel Torres Pérez
Nuria Fernández Rubio
- Por la parte social
Emma Fernández Alonso (Sindicato U.G.T.)
Ignacio García Sánchez (Sindicato CCOO)

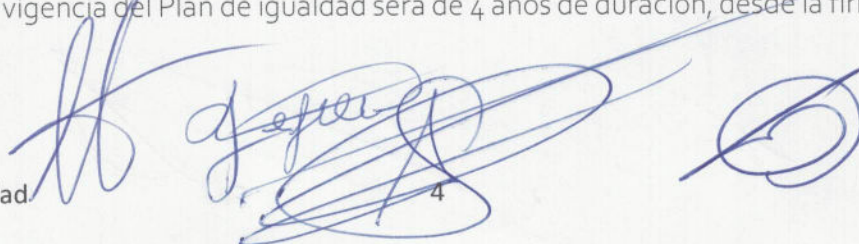
4. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa. El ámbito territorial del plan de igualdad es Provincial, con aplicación en la CCAA donde la entidad tiene centros de trabajo.

5. DURACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

El Plan es un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas solo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, sujeto a su revisión anual.

El periodo de vigencia del Plan de igualdad será de 4 años de duración, desde la firma del mismo.



4

Una vez finalizada su vigencia, el Plan se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

6. DIAGNOSTICO DE SITUACION Y RESULTADO DE LA AUDITORIA SALARIAL

INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL CANTÁBRICO, S.L. es una micropyme cuya actividad es la formación no reglada a empresas y profesionales, que desarrolla su actividad a nivel nacional y que está sometida al convenio colectivo nacional de enseñanza y formación no reglada nº 99008825011994.

ITC cuenta con una plantilla de 13 personas trabajadoras y por ello no tiene el deber de elaborar un plan de igualdad, no obstante pone de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres mediante la firma del máximo órgano de representación de la empresa de la voluntad de realizar el II Plan de igualdad, que al no disponer de representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras, ha convocado a las secciones sindicales más representativas del sector UGT Y CCOO.

Para la realización de este II Plan de Igualdad, se ha contado con el asesoramiento de PREVIUS 2000, S.L. y con la participación de las organizaciones sindicales UGT y CCOO.

Para la realización de la diagnosis ha sido consultada la documentación aportada directamente por la empresa, se ha realizado un cuestionario con más de 100 preguntas a la empresa y se ha pulsado a través de un cuestionario anónimo la percepción de la plantilla. Se han consultado entre otras las materias: características de la plantilla, acceso, contratación y promoción, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad, siguiendo la guía publicada por el Ministerio de Igualdad.

La diagnosis del periodo estudiado comprende desde 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022.

ITC es una empresa con una composición masculinizada, con edad media elevada. Por su actividad la mayor parte de plantilla, es la dedicada a la actividad docente, con alta rotación, son contratados para desarrollar cursos para particulares y empresas de duración determinada, ostentan una tipología de contratos de duración determinada tiempo parcial – Eventual por circunstancias de la producción. El resto de la plantilla que realiza la gestión administrativa de la entidad, disponen de contratos indefinidos a tiempo completo.

Se ha efectuado cuestionario a la plantilla para pulsar su percepción sobre la igualdad en la empresa y facilitar a todas las personas trabajadoras su participación en el proceso.

En cuanto a la selección se garantiza el acceso a todas las personas trabajadoras, el procedimiento sigue los criterios objetivos y exigibles a una entidad formativa. No dispone de un plan estructurado de promoción.

Existe **infrarrepresentación femenina** en las categorías de instructor/a experto/a, formador/a, profesor titulado, categorías incluidas en el Grupo I y agente comercial en el Grupo II, mientras que las categorías, personal auxiliar no docente y auxiliar administrativo perteneciente al Grupo II, están feminizadas.

Se dispone de plan de formación anual que se facilita a toda la plantilla y un procedimiento formativo por el que ITC asegura la competencia de su personal, detecta y satisface las necesidades de formación,

ITC ha adquirido un claro compromiso con la conciliación familiar y por ende a seguir un procedimiento garantista que mejora lo establecido por el convenio colectivo, dispone de la certificación EFR de la Fundación MásFamilia.

No se dispone de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

El lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas de la organización no utilizan por regla general un lenguaje inclusivo.

No existe un protocolo de atención a trabajadoras víctimas de violencia de género.

Respecto al análisis de la parte de la plantilla de ITC con **percepciones mensuales**, el personal comercial, el personal auxiliar administrativo y el instructor experto ofrece un perfil de personas que disfrutan de contratos indefinidos con jornada completa y con una antigüedad en el puesto de más de 10 años, el personal profesor titular y el personal de limpieza también gozan de contrato indefinido y con antigüedad en el puesto de entre 6 y 10 años. El personal auxiliar no docente tiene una antigüedad de 1 a 3 años con contrato indefinido. **No se observan diferencias retributivas por las percepciones salariales recibidas, ni en el salario base, complementos salariales y extrasalariales** ya que solo existe una persona por categoría y no puede ser objeto de estudio a excepción del personal instructor experto que analizamos en el punto siguiente, ya tiene contrato indefinido y percepción mensual y ha estado de alta todo el año en la empresa.

Respecto al análisis de la parte de la plantilla de ITC con **percepciones horarias**, el personal formador, personal instructor y personal instructor experto disfrutan de contratos temporales y una antigüedad de menos de 6 meses en el puesto observándose desequilibrio en los dos puestos estudiados, personal instructor y personal instructor experto, **donde las mujeres perciben una retribución total superior a los hombres, un 13,3% y un 34,3% respectivamente**, en la percepción del salario más pagas extras se iguala la categoría de personal instructor y en los complementos salariales es donde encontramos diferencias a favor de las mujeres en un 82,3% en la categoría personal instructor y 75,1% en la categoría personal instructor experto.

Resultado del informe de auditoría salarial:

FAVORABLE respecto al cumplimiento por parte del sistema retributivo de ITC, de manera transversal y completa, del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución sin que se haya detectado discriminación por razón de sexo en la práctica retributiva de la Empresa.

Las diferencias salariales detectadas entre hombres y mujeres en puestos de igual valor se encuentran justificadas fundamentalmente por factores relacionados por la aplicación del sistema de clasificación profesional y nivel retributivo previsto en el Convenio Colectivo

No se observa brecha en la comparativa en los salarios de igual categoría, en estos supuestos la brecha es a favor de la mujer.

Sin perjuicio de ello, los resultados del registro retributivo muestran que tanto la media aritmética como la mediana de las retribuciones totales de los trabajadores de la empresa son superiores a las de las trabajadoras en el veinticinco por ciento, (25,3%) debido a la segregación ocupacional vertical.

La auditoría retributiva tendrá misma vigencia y periodicidad del plan de igualdad del que forma parte.

CONCLUSIONES

La estructura organizacional tiene alta rotación, y está compuesta en las categorías con menor cualificación por mayoría de personal femenino, por eso se deben establecer métodos para diversificar las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la empresa.

Existe brecha salarial observable en la media retributiva, no en la comparativa por categoría.

No se dispone de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

No se dispone de protocolo de promoción interna.

No existe de protocolo de atención a trabajadoras víctimas de violencia de género.

7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen este Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de las trabajadoras y trabajadores.
- Es sistemático, pues pretende conseguir los objetivos llevando a cabo medidas muy concretas dentro de la empresa, debiendo ser a la vez adaptable y flexible, y establecer medidas que respondan a la situación concreta de la empresa.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

- Es dinámico, en función de los acontecimientos que vayan surgiendo, adaptando los objetivos.

7.1 OBJETIVOS GENERALES

- Conseguir una composición equilibrada de la plantilla en todas sus áreas, departamentos, categorías y puestos.
- Asegurar la aplicación del principio de Mainstreiming de genero, en la filosofía de INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL CANTÁBRICO, S.L..
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso, promoción y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Garantizar la igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- Garantizar un entorno laboral libre de acoso.

7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Presentar y difundir de forma continuada el Plan de igualdad.
- Concienciar, informar y formar a los/as trabajadores/as en materia de Igualdad de Oportunidades, y prevención del acoso.
- Favorecer la incorporación y acceso a la empresa del sexo que se encuentre infrarrepresentado, impulsando la representación femenina.
- Velar por la salud y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras de la Empresa, incorporando la perspectiva de género.
- Concienciar, informar y formar a los/as trabajadores/as en materia de Igualdad de Oportunidades, Corresponsabilidad familiar y doméstica, y prevención del acoso.

8. MEDIDAS DE IGUALDAD

Las áreas de actuación son las que a continuación se detallan:

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Promoción profesional
4. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva
5. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
6. Infrarrepresentación femenina
7. Retribuciones
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
9. Salud laboral desde la perspectiva de género
10. Lenguaje comunicación e imagen empresarial
11. Violencia de género

Según establece el artículo 8 del RD 901/2020 de 13 de octubre, en su punto f, todas las medidas que se muestran aglutinadas en una ficha por área, van acompañadas de un indicador de cumplimiento que determine la evolución de las mismas, cronograma de implantación, determinando si es una medida puntual o continua, la persona o entidad responsable y si precisa o no presupuesto.

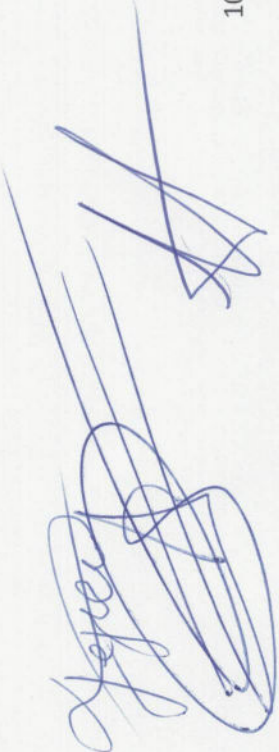


ÁREA 1.-COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS SUGERIDAS	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	FINALIZACIÓN/ IMPLANTACIÓN	TIPOLOGÍA DE LA ACCIÓN	RESPONSABLE	REQUIERE PRESUPUESTO
OBJETIVO 1: Difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla de la entidad.	Medida 1.1.1.- Difundir el plan de Igualdad a toda la plantilla a través del correo electrónico	Documentación que acredite dichas comunicaciones.	1 mes desde la firma del Plan	Puntual	TITULAR DE LA ENTIDAD	NO
	Medida 1.1.2.- Informar anualmente a la plantilla de las medidas del Plan que se van ejecutando y resultado de las mismas	Envío informe anual a través de los canales oficiales de la empresa	Al final de cada año de vigencia del Plan	Anual continua	TITULAR DE LA ENTIDAD	NO
OBJETIVO 2 Integrar el compromiso con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en las relaciones de la entidad con la sociedad en su conjunto.	Medida 1.2.1 Reflejar en la página web para dar difusión a todos los grupos de interés "Entidad comprometida con la igualdad de oportunidades".	Registro de Imagen de la página.	Desde la firma del Plan a mantener durante la vigencia del Plan	Continua	TITULAR DE LA ENTIDAD	NO
	Medida 1.2.2.- La empresa remitirá, en el momento de incorporación de las personas trabajadoras a la empresa un archivo electrónico en el que se integrara una copia del plan de igualdad y protocolo de acoso, protocolo para las víctimas de violencia de género.	Correo electrónico que constate la recepción.	Desde la firma del Plan	Continua	TITULAR DE LA ENTIDAD	NO
	Medida 1.2.3. Realización de acto con grupos de interés, visibilizando el compromiso con la igualdad de oportunidades	Documentos gráficos.	1 mes desde la firma del plan	Puntual	TITULAR DE LA ENTIDAD	NO



Plan de Igualdad



ÁREA 2.- ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS SUGERIDAS	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	FINALIZACIÓN/ IMPLANTACIÓN	TIPOLOGÍA DE LA ACCIÓN	RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	REQUIERE PRESUPUESTO
OBJETIVO 1: Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a los procesos de Selección en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.	Medida 2. 1. 1 - Medida de acción positiva: cumpliendo con los requisitos del puesto, accedan las mujeres a las vacantes de puestos en las que están menos representadas.	Listado de puestos % de representatividad por sexo, donde se muestre año a año la evolución hacia el equilibrio Contrataciones llevadas a cabo para estos puestos.	Desde la firma del Plan	Continua	RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	NO



ÁREA 3.- FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS SUGERIDAS	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	FINALIZACIÓN/ IMPLANTACIÓN	TIPOLOGÍA DE LA ACCIÓN	RESPONSABLE	REQUIERE PRESUPUESTO
OBJETIVO 1: Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal de la empresa	Medida 3.1.2.- Elaboración de campaña de sensibilización en igualdad de oportunidades hombres y mujeres para toda la plantilla de la empresa, donde se integre la información/formación sobre la implantación del protocolo de acoso, lenguaje inclusivo y protocolo contra la violencia de genero.	Informe de las acciones formativas de sensibilización y comunicación.	Se implantará antes del 31/12/2023	Anual continua	RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	NO
	Medida 3.2.2.- Asegurar las formaciones en horario compatible con jornada laboral.	Documento informe de horarios de las formaciones	Se implantará desde la firma del plan.	Anual Continua	RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	NO



AREA 4.-PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECIFICO	MEDIDAS SUGERIDAS	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	FINALIZACIÓN/ IMPLANTACIÓN	TIPOLOGIA DE LA ACCIÓN	RESPONSABLE	REQUIERE PRESUPUESTO
OBJETIVO 1: Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.	Medida 4.1.1.- Establecer procedimiento de promoción, donde se garantice la publicación de las plazas y su difusión a la plantilla.	Documento del procedimiento y difusión.	Se implantará antes de 31 de diciembre de 2023.	Aplicación continua desde la implantación de la medida	RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	NO

ÁREA 5.- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS SUGERIDAS	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	FINALIZACIÓN/ IMPLANTACIÓN	TIPOLOGÍA DE LA ACCIÓN	RESPONSABLE	REQUIERE PRESUPUESTO
	<p>Medida 5.1.1.- Garantizar que las personas acogidas a jornada reducida o reducción horaria estén en igualdad de oportunidades que las personas con jornada completa, tanto en reconocimiento de su trabajo como en posibilidades de promoción.</p>	<p>Registro de nº de personas que disfrutan derechos de conciliación en relación con el número de personas Promocionadas y por Género.</p>	<p>Desde la firma del plan</p>	<p>Anual continua</p>	<p>RESPONSABLE DE LA ENTIDAD</p>	<p>NO</p>
	<p>Medida 5.1.2. Datos anuales segregados por sexo de solicitudes recibidas de adaptación de jornada, suspensión contractual, resolución de las mismas, identificando la duración, la forma de adaptación.</p>	<p>Nº de solicitudes de adaptación de jornada, aceptación o rechazo de la misma, duración y forma de adaptación, desagregadas por sexo. Presentación a la comisión de los datos.</p>	<p>Desde la firma del Plan</p>	<p>Anual continua</p>	<p>RESPONSABLE DE LA ENTIDAD</p>	<p>NO</p>
	<p>Medida 5.1.3. Creación de un documento donde se recopilen todos los derechos de conciliación de los que se puede beneficiar la plantilla. Se remitirá por correo electrónico a cada persona trabajadora</p>	<p>Aportación del documento</p>	<p>2 meses</p>	<p>Anual continua</p>	<p>RESPONSABLE DE LA ENTIDAD</p>	<p>NO</p>



ÁREA 6 - REALIZACIÓN DE AUDITORÍA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS SUGERIDAS	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	FINALIZACIÓN/ IMPLANTACIÓN	TIPOLOGÍA DE LA ACCIÓN	RESPONSABLE DE LA ENTIDAD.	REQUIERE PRESUPUESTO
OBJETIVO 1: Garantizar trato igualitario en la política salarial, por categorías profesionales y puestos de trabajo	Medida 6.1.1. - Realización del registro retributivo con los datos salariales del último año completo, que además de medias y medianas, desagregue los datos por sexo, puesto de trabajo y categoría profesional, todos los complementos salariales que figuran en nómina. Para evaluar si se corrige la brecha.	Entrega a la Comisión de dicho informe.	Se informará a la Comisión de Seguimiento en el segundo trimestre del año, respecto del registro del año anterior.	Anual	RESPONSABLE DE LA ENTIDAD.	NO

AREA 7- SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECIFICO	MEDIDAS SUGERIDAS	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	FINALIZACION/ IMPLANTACION	TIPOLOGIA DE LA ACCION	RESPONSABLE DE LA ENTIDAD.	REQUIERE PRESUPUESTO
OBJETIVO 1: Velar por la salud y el bienestar de las trabajadoras y trabajadores de la empresa	Medida 7.1.1.- Difundir el protocolo de actuación a través del kit digital que la entidad remitirá a toda la plantilla, informando tanto del protocolo de riesgo en el embarazo y lactancia como de la prestación de riesgo de embarazo y lactancia en relación con la actividad que desarrolla la trabajadora.	Número de personas a las que se les ha informado del protocolo de actuación en caso de embarazo y lactancia y prestación.	Durante toda la vigencia del plan	Anual	RESPONSABLE DE LA ENTIDAD.	NO
	Medida 7.1.2.- Solicitar al Servicio de prevención se evalúen los riesgos con perspectiva de género a fin de detectar si hubiere contingencias profesionales y/o comunes que afecten en mayor medida a hombres o mujeres.	Datos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes y/o Profesionales desagregados por sexo.	Revisión anual	Anual continua	RESPONSABLE DE LA ENTIDAD.	NO

	Medida 7.1.3.- Trasladar al Servicio de prevención, la necesidad de identificación, evaluación y prevención de riesgos psicosociales, evaluando si puede haber distinta exposición entre los distintos sexos	Evaluación de riesgos psicosociales.	Durante toda la vigencia del Plan	Continua	RESPONSABLE DE LA ENTIDAD.	SI
	Medida 7.1.4.- Analizar y asegurar la adaptación del puesto de trabajo en los casos de embarazo y de aquellas empleadas que deseen continuar con la lactancia natural una vez incorporadas al trabajo	Nº de veces que se ha adaptado o cambiado el puesto de trabajo/ Nº total de mujeres embarazadas y lactantes.	Durante toda la vigencia del Plan	Anual	RESPONSABLE DE LA ENTIDAD.	No

ÁREA 8.- PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

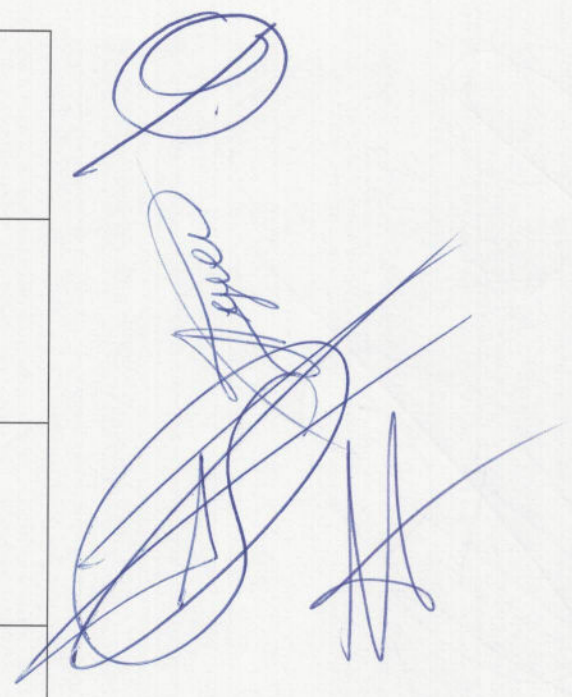
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS SUGERIDAS	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	FINALIZACIÓN/ IMPLANTACIÓN	TIPOLOGÍA DE LA ACCIÓN	RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	REQUIERE PRESUPUESTO
OBJETIVO 1: Prevenir la discriminación sexual o por razón de sexo.	Medida 8.1.1.- Difundir el protocolo de acoso sexual / por razón de sexo a toda la plantilla de la Entidad. A las personas que accedan a la empresa por primera vez a través del pack digital que se entregara a cada persona trabajadora.	Registro de envíos de pack digital y difusión del protocolo a través del tablón. Indicando también el número de incorporaciones, una vez hecha la comunicación inicial, donde se indicará el número total de personas trabajadoras en ese momento	1 mes desde la firma del Plan	Anual	RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	NO



	<p>Medida 8.1.2.- Impartir información y formación sobre el protocolo de acoso, haciendo especial hincapié en el procedimiento de denuncia.</p>	<p>Nº y catálogo de formaciones en las que se informa sobre el protocolo de acoso</p>	<p>Revisión anual</p>	<p>Anual continua</p>	<p>DPTO. FORMACION Y SPA</p>	<p>NO</p>
<p>Medida 8.1.3.- Recoger, de forma general, el nº de casos de acoso sexual y por razón de sexo presentados y fase de resolución. Se realizará asegurando la confidencialidad de los datos de todas las personas implicadas.</p>	<p>Datos de nº de denuncias y resolución final</p>	<p>1 año</p>	<p>Anual continua</p>	<p>RESPONSABLE DE LA ENTIDAD</p>	<p>NO</p>	

AREA 9.- LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS SUGERIDAS	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	FINALIZACIÓN/IMPLANTACIÓN	TIPOLOGÍA DE LA ACCIÓN	RESPONSABLE	REQUIERE PRESUPUESTO
<p>OBJETIVO 1: Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.</p>	<p>Medida 9.1.1.- Todo el personal de la empresa que redacte documentación institucional, académica y administrativa, etc., deberá utilizar lenguaje no sexista.</p>	<p>Documentación adaptada para su revisión por la Comisión de seguimiento. Se aportarán ejemplos de estas comunicaciones.</p>	<p>Revisión anual</p>	<p>Anual continua</p>	<p>RESPONSABLE DE LA ENTIDAD/EQUIPO GERENTE</p>	<p>NO</p>



ÁREA 11.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA						
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS SUGERIDAS	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	FINALIZACIÓN/ IMPLANTACIÓN	TIPOLOGÍA DE LA ACCIÓN	RESPONSABLE	REQUIERE PRESUPUESTO
OBJETIVO 1: Alcanzar una representatividad equilibrada en aquellas posiciones que se encuentren masculinizadas	Medida 11.1.1.- Se realizará un seguimiento de los puestos donde se observa infrarrepresentación femenina	Se aportará un informe para la revisión de evolución de estos puestos.	Implantación en 3 meses desde la firma del plan	Semestral	RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	NO





ÁREA 10. - MEDIDAS PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS SUGERIDAS	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	FINALIZACIÓN/ IMPLANTACIÓN	TIPOLOGÍA DE LA ACCIÓN	RESPONSABLE	REQUIERE PRESUPUESTO
OBJETIVO 1: Difundir e implementar una Guía para el desarrollo de mejoras en las medidas legales de protección contra la Violencia de género	Medida 10.1.3. - Elaborar un protocolo de Apoyo a Víctimas de Violencia de Género	Protocolo consensuado con la Comisión de seguimiento.	2 año	Puntual	RESPONSABLE DE LA ENTIDAD/EQUIPO GERENTE	NO
	Medida 10.1.2. - Mujeres trabajadoras de la empresa que hayan sufrido violencia de género podrán solicitar estudio de su situación laboral para adaptarla a sus necesidades específicas.	N.º Medidas implantadas	1 año	Continua	RESPONSABLE DE LA ENTIDAD/EQUIPO GERENTE	NO
	Medida 10.1.3. - Recoger, de forma general el n.º de casos de trabajadoras víctimas de violencia de género. Se realizará asegurando la confidencialidad de los datos de todas las personas implicadas.	Datos de n.º de casos	1 año	Continua	RESPONSABLE DE LA ENTIDAD/EQUIPO GERENTE	NO

Plan de Igualdad

9. 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, formada por:

- Por la parte empresarial
Nuria Fernandez Rubio
Luis Miguel Torres Pérez
- Por la parte social
Emma Fernández Alonso (Sindicato U.G.T.)
Ignacio Garcia Sanchez (Sindicato CCOO)

Entre las atribuciones de la comisión estarán:

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

9.1 NORMATIVA DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se podrán crear tantas comisiones de trabajo como sean necesarias para una mayor agilización de las labores, como la valoración y seguimiento oportunos de cada una de las medidas a implantar, cuya composición será paritaria en los mismos términos establecidos para la composición de la comisión, que remitirán al pleno de la comisión sus propuestas o estudios.

La comisión de igualdad quedará válidamente constituida cuando a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría de dos tercios de vocales de cada una de las representaciones empresarial y representación por parte del personal.

Las decisiones de esta comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes, empresarial y sindical, requiriéndose, en cualquiera caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Reuniones:

De carácter ordinario, se celebrará una reunión anual para el seguimiento y vigilancia de lo expresado en el Plan de igualdad. La duración de cada reunión será la necesaria para el análisis y estudio de la documentación aportada.

De carácter extraordinario, se celebrarán reuniones siempre que la mayoría de una de las partes lo solicite, en cuyo caso dicha comisión se tendrá que reunir en el plazo máximo de siete días y mínimo de dos días desde la solicitud. Dicha solicitud de reunión incluirá toda la Información y documentación que dicha parte posea para la convocatoria extraordinaria y será remitida a la otra parte junto con la que incluirá así mismo el lugar, fecha, hora y orden del día.

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

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.
- Las reuniones se celebrarán en las oficinas de los servicios centrales de forma presencial, con la opción de poder participar de manera telemática en el caso de que no se pudiera acudir presencialmente, y se fijarán durante la jornada laboral.

Informes:

A la finalización de cada anualidad, durante todo el periodo de vigencia del Plan, la Comisión elaborará un informe anual de seguimiento y evaluación.

El objetivo general de este informe es conocer el grado de implementación e impacto de las acciones previstas en el marco del Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la empresa.

En cuanto a los objetivos específicos corresponden a los siguientes:

- Establecer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- Determinar las acciones realizadas, las no realizadas y las que se encuentran en proceso de realización.
- Inferir las posibles causas que han dificultado las acciones no realizadas del Plan de Igualdad.
- Proponer mejoras que orienten la elaboración del siguiente Plan, una vez finalizada la vigencia del actual.
- Proponer nuevas medidas que mejoren el cumplimiento de objetivos del plan vigente.

Confidencialidad:

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

En virtud de lo establecido en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores, los/as representantes de las personas trabajadoras, así como los representantes que les asistan, tendrán la obligación de observar el deber de sigilo profesional, no pudiendo ser utilizada la documentación facilitada por la empresa, fuera del estricto ámbito de aquella, ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

No podrá proporcionarse, al resto de las personas trabajadoras, documentación que la empresa facilite a las personas representantes en el seno de este comité, así como tampoco el contenido que en dicha documentación conste, debiendo limitarse, éstos, a transmitir únicamente, los acuerdos llevados a cabo dentro del mismo.

El incumplimiento de esta obligación acarreará la debida sanción por incumplimiento del deber de sigilo, pudiendo ser considerada también una transgresión de la buena fe contractual.

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

Sustitución de las personas:

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

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de evaluación y seguimiento y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

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

10. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El seguimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad se realiza simultáneamente a la ejecución del plan y de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad y en el reglamento anteriormente indicado, que regula la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento y evaluación del Plan.

El seguimiento y la evaluación del plan son dos procesos complementarios, de manera que los resultados obtenidos en el seguimiento serán fuente de información para la evaluación.

El seguimiento es un análisis continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos y detectar posibles problemas.

La evaluación, es una valoración sistemática y objetiva de un Plan de Igualdad -en curso o concluido- desde su concepción hasta los resultados obtenidos. Se trata de determinar la pertinencia de los objetivos, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia, las repercusiones y la viabilidad del Plan. Una evaluación debe proporcionar informaciones útiles y fidedignas, que permitan integrar las enseñanzas extraídas en los mecanismos de adopción de decisiones.

La evaluación del presente Plan de igualdad se realizará de forma sistemática, concisa y objetiva favoreciendo la comparabilidad y la extracción de información creíble y útil, que pueda traducirse en medidas concretas aplicables en el Plan.

El seguimiento y evaluación permitirán identificar y reflexionar sobre las medidas adoptadas y los efectos de su aplicación en la empresa, para lo cual será necesaria la participación de todos los agentes involucrados (dirección, personal, comisión de igualdad, RLPT) cuya colaboración será garantía de la pertinencia de las conclusiones extraídas, de tal forma que se obtenga un conocimiento riguroso de la situación que permita corregir posibles deficiencias y hacer propuestas de mejora.

10.1 SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Para realizar el 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 semestrales, así como informes anuales de seguimiento y evaluación, donde recogeremos todos los asuntos abordados y conclusiones de los resultados y del proceso del plan.

Para que el proceso de seguimiento sea eficaz, se realizará una ficha por acción/medida, en la cual se solicitará toda la información relativa a la implantación y al seguimiento.

10.2 REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las medidas del Plan de Igualdad serán objeto de revisión con la finalidad de mejorar, corregir, reorientar, añadir etc., en función de los efectos que vayan apreciándose con relación a la consecución de sus objetivos. Esta revisión se realizará de forma periódica en las reuniones semestrales que se realizarán según se estipula en el calendario de actuaciones del Plan, así como en el reglamento que regula la comisión de seguimiento.

Sin perjuicio de los plazos de revisión establecidos en el Plan de Igualdad, este deberá revisarse en todo caso cuando concurren las siguientes circunstancias:

1. Cuando deba hacerse a consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación (Artículo 9.2 a) del RD 901/2020).
2. 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.

3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
4. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial el cuadro de personal de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las faltas de aplicación del convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que sirviera de base para su elaboración.
5. Cuando una resolución judicial condene 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.

10.3 EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Evaluación es la fase final del Plan de Igualdad que nos permitirá conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las distintas áreas/ejes de actuación del Plan lograron conseguir los objetivos marcados en el Plan de Igualdad. Por otra parte, la evaluación nos facilitará información sobre aspectos en los que será necesario incidir en un siguiente Plan de Igualdad.

La evaluación del plan debe ser periódica y consistirá en una valoración objetiva del plan desde su creación a los resultados obtenidos. Se debe realizar en distintos momentos, durante la ejecución y a la finalización del plan: Evaluación Intermedia (a la finalización de cada anualidad y recogida en informe anteriormente referido) y Evaluación Final (a la finalización de la vigencia del Plan).

Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad la encargada de elaborar los informes de las dichas evaluaciones.

El plan de Igualdad tendrá un Sistema de Evaluación, en el cual se evaluará:

- Evaluación de Resultados: grado de cumplimiento de los objetivos planteados, nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico, y nivel de consecución de los objetivos esperados.
- Evaluación de Proceso: Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones. Dificultades y soluciones emprendidas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

- Evaluación de Impacto: Donde se analizará si los hubiera reducción de desequilibrios entre hombres y mujeres. Grado de conocimiento y acercamiento a la igualdad de oportunidades en la Empresa. Cambios en la cultura de la entidad: cambio de actitudes del equipo directivo y el personal en general, de las prácticas de recursos humanos, etc.

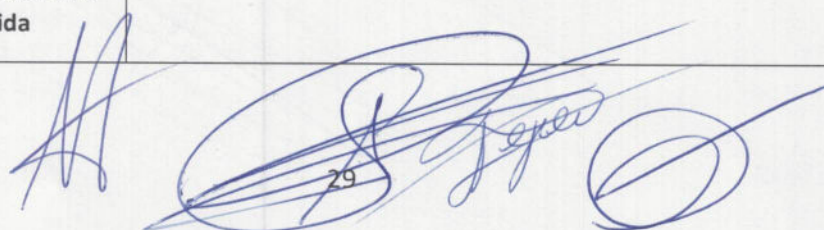
11. PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE GESTIÓN DEL PLAN (MODIFICACIÓN O DISCREPANCIAS)

En caso de que se detecten necesidades de modificación sobre las medidas a implantar, derivadas de la información de seguimiento del Plan, la comisión de seguimiento del plan de la empresa convocará reunión extraordinaria (propuesta por cualquiera de las dos partes) en la que se negociarán las medidas de modificación a aplicar. El orden del día, aspectos tratados, propuesta de modificación y acuerdos alcanzados se recogerán en acta de reunión pertinente.

En caso de producirse discrepancias en el proceso de aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, se solicitará el **asesoramiento de la Autoridad laboral** de la comunidad autónoma y se acatará la propuesta recomendada por dicho organismo.



FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD			
Medida			
Responsable			
Fecha de implementación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)			
Indicadores de resultados			
Nivel de ejecución	Pendiente <input type="checkbox"/>	En ejecución <input type="checkbox"/>	Finalizada <input type="checkbox"/>
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para la implementación		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras en la implementación de la medida			
Soluciones adoptadas (si es el caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de las desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			



SE ADJUNTAN
ANEXO I – DIAGNOSTICO DE SITUACION Y AUDITORIA SALARIAL
ANEXO II. – PROTOCOLO DE ACOSO

FIRMAN EN CONFORMIDAD

POR LA EMPRESA
Nuria Fernández Rubio



POR UGT
Emma Fernández Alonso (Sindicato U.G.T.)



POR LA EMPRESA
Luis Miguel Torres Pérez



POR CCOO
Ignacio García Sánchez (Sindicato CCOO)

