PLAN DE IGUALDAD GRUPO COPERAULA SL

2022-2026

GRUPO COPERAULA SL
DIRECCIÓN: C/ RASCÓN, 33 CP: 21001- HUELVA

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE GRUPO COPERAULA, S.L. (2022-2026)

1.	PRESENTACIÓN	Pág.2
2.	PARTES QUE SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	Pág. 3
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	Pág. 4
4.	INFORME DIAGNÓSTICO	Pág. 4
4.1	CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	Pág. 4
4.2.	RESULTADOS DE LA AUDITORIA	Pág. 7
5.	CARÁCTERÍSTICAS DEL PLAN	Pág. 8
5.1	OBJETIVOS GENERALES	Pág. 8
5.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS	Pág. 8
6.	MEDIDAS DE IGUALDAD	Pág. 9
6.1	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Pág. 9
6.2	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Pág. 10
6.3	FORMACIÓN	Pág. 11
6.4	PROMOCIÓN PROFESIONAL	Pág. 12
6.5	RETRIBUCIONES	Pág. 13
6.6	CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES	Pág. 14
6.7	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Pág. 15
6.8	INFRAPRESENTACIÓN FEMENINA	Pág. 16
6.9	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Pág. 17
6.10	COMUNICACIÓN Y LA PUBLICIDAD INCLUSIVA Y NO SEXISTA	Pág.18
7.	APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	
8.	EVALUACIÓN Y REVISIÓN	Pág. 19
9.	CALENDARIO DE LAS ACTUACCIONES	Pág. 20
10.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	Pág. 21

1. PRESENTACIÓN

Grupo Coperaula SL es una entidad dedicada al desarrollo de servicios educativos, ocio y tiempo libre. Nuestro trabajo se centra en la organización y desarrollo de actividades complementarias de educación y ocio de calidad para entidades privadas y públicas. Nuestro programa educativo busca contribuir a la formación integral de los/as alumnos/as, mediante recursos actuales, lo que nos diferencian como una empresa de calidad dentro del sector, con veinte años de experiencia. La empresa desde el año 2018, tuvo implantadas medidas de igualdad como la formación en igualdad dirigida a la platilla de la empresa.

La mayoría de los servicios complementarios que presta Grupo Coperaula SL, dependen del calendario escolar y de la demanda y necesidades de las familias. Para hacerlo posible contamos con una plantilla cualificada y formada en el ámbito educativo, que cuenta con las aptitudes y actitudes necesarias para ello.

Los servicios que oferta la empresa, son en su mayoría prestados a la Administración Pública Autonómica de Educación y Deporte por lo que, al tratarse de contratos públicos tienen una duración determinada y pueden o no repetirse en el tiempo, variando la necesidad de personal contratado en cada momento, según la cantidad de servicios activos, motivo por el cual, la plantilla sufre considerables fluctuaciones.

La empresa presta servicios de actividades extraescolares, deporte en la escuela, programas de refuerzo educativo, programas de impulsa, aula matinal, etc. desarrollados en los centros escolares, siendo la jornada de trabajo en horario no lectivo, por las mañanas o tardes y en jornadas de 1,5 horas al día o de 2 o 4 horas semanales, en su mayoría. Por otro lado, queremos reflejar en el Plan la existencia de contratos temporales de corta duración, debido a la tipología de los servicios que desarrollamos.

Todo esto se traduce en una plantilla irregular con muchos trabajadores contratados muy pocas horas a la semana. Según esto, hemos determinado hacer el análisis de salarios en base a las horas anuales trabajadas, de modo que puedan deducirse posibles irregularidades con mayor facilidad.

A continuación, detallamos el ámbito de aplicación territorial, personal y temporal del plan de igualdad de oportunidades

2. PARTES QUE SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Grupo Coperaula SL, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de **Grupo Coperaula SL**, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la conciliación y la corresponsabilidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. También trabajaremos para evitar el acoso sexual y por razón de sexo en nuestra entidad y para implantar los derechos laborales de nuestras trabajadoras que sean víctimas de violencia de género.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados, se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supondrá mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en **Grupo Coperaula SL**, y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito, se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad.

Por una empresa igualitaria, moderna e inclusiva.

Las partes suscriptoras del plan de igualdad de la empresa:

- Por parte de la parte de la empresa:

Carmen Fonseca Sánchez- cargo de gerente

Mª Rosario Jurado Llamas - cargo administrativa

- Por parte de la representación de los sindicatos mayoritarios:

Eva Díaz Arribas - cargo representante de CCOO

Cinta Flores Pérez- cargo representante de UGT

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

- **Ámbito territorial**

El plan de Igualdad de Grupo Coperaula SL, es de aplicación en su sede central ubicada C/ Rascón, nº 33 - local C.P.21001- Huelva.

- **Ámbito personal**

El Plan de Igualdad es de aplicación a todo el personal que conforma la plantilla de la empresa.

- **Ámbito temporal**

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar a partir de la firma.

4. INFORME DIAGNÓSTICO

4.1 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

De los datos aportados por la empresa se observa una desproporción en la plantilla ya que el 17% son hombres y el 83% son mujeres. Y es una plantilla joven con intervalos de edad de 25 a 30 años.

La empresa, de base, cuenta con 5 personas de las que 2 están en los puestos de administración, otras 2 en los puestos de coordinación y 1 persona de personal de limpieza. En la dirección son 2 mujeres y para los puestos de monitor son 43 hombres y 202 mujeres.

Este personal monitor/a trabaja en base a los servicios que se presta en cada momento; si surge un taller de actividades extraescolares por el grupo de alumnos y alumnas matriculados, se contrata al personal necesario durante el periodo escolar. Si aumenta la ratio en el servicio de aula matinal se contará con más personal de monitores/as. Si

se está prestando a los centros escolares en programas educativos durante unos meses paralelamente se modifica el contrato del personal ajustándolo a la cantidad de horas a impartir. Es decir, que a lo largo del periodo de prestación de un servicio pueden darse cambios significativos en las horas de trabajo y por tanto en el salario del personal.

En bases a estas conclusiones se pretenden establecer a partir del próximo Plan la siguiente consideración que es la presencia de tres perfiles de personas empleadas:

- Personal continuo
- Personal discontinuo
- Personal temporal

Con esta línea de base se establecerán análisis específicos y medidas adecuadas a cada perfil y de ser apropiado, al convenio colectivo.

Proceso de selección y contratación

Probablemente sea el área en la que menos problemas se dan a la hora de analizar o aplicar acciones. Aun así, con mucha frecuencia nos encontramos con situaciones de urgencia en las que contratar a una o varias personas; lo que nos impide la posibilidad de hacer un proceso de selección meditado que oriente la contratación a favor de un determinado sexo.

Formación

En el ámbito de la formación se presenta el problema de las reducidas jornadas de trabajo en la mayor parte del personal. Esto repercute en la negación a la hora de realizar formación. En este sentido pretendemos diferenciar la formación técnica relacionada con el puesto y la formación transversal. La formación técnica se impartirá según las necesidades que estipule la empresa o que solicite el personal y la transversal se ofrecerá adoptando el uso de píldoras informativas y formativas difundidas a través del correo electrónico o la intranet para temas relacionados con la igualdad, protección de datos, prevención de riesgos y calidad. Entendemos que, de este modo, ofreciendo pequeños contenidos, se pondrán menos objeciones y se logrará una mejor formación.

Promoción profesional y desarrollo de la carrera

En el ámbito de esta área se dan pocos problemas a la hora de hacer un análisis. Y pocas acciones excepto las relacionadas con la vigilancia en caso de que se de algún tipo de promoción profesional. No dispone de un protocolo de interno de promoción en la empresa.

Condiciones del trabajo incluida la auditoría retributiva

Se analizarán retribuciones salariales, según tipo de contrato, en tres líneas: personal continuo, discontinuo y temporal.

El personal continuo es aquel que trabaja a lo largo de todo el año, el discontinuo trabaja durante unos meses al año y el temporal es quien realiza trabajos esporádicos.

Con esta orientación entendemos que el análisis reflejará la realidad y aportará información suficiente y veraz para el correcto establecimiento de acciones correctoras.

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

Aunque ya se están desarrollando acciones que favorecen la conciliación, estamos convencidos de que al hacer el análisis vertebrado según el convenio colectivo podremos aplicar nuevas acciones adaptadas a los diferentes tipos de jornada de trabajo. Estas medidas existen, pero no hay desinformación de dichas medidas.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

En esta área como propuesta se elaborará un Protocolo Acoso sexual o por razón de sexo en la empresa para el buen funcionamiento de la ruta a seguir en caso de acoso y se comunicará a través de la intranet.

Infrarrepresentación femenina

Con esta área se pretende conocer el porcentaje real de contratación de mujeres, por puesto, respecto al total de la plantilla y relacionarlo con el número de hombres. Y porcentaje real de la promoción interna a puestos de responsabilidad. En estos momentos este dato no podemos ofrecerlo pues no disponemos esta información segregada por sexo.

Uso discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad

En esta área como propuesta se elaborará un manual de comunicación lenguaje neutral para uso tanto interno dentro del personal como externo en publicidad y redes sociales de la empresa.

4.2 RESULTADOS DE LA AUDITORIA

La empresa ha optado por la realización de una auditoría retributiva interna, por parte de la persona de administración que se ha formado en planes de igualdad. Ello ha sido motivado porque en la empresa se ha implantado un sistema de registro salarial diferenciado por sexos, con la entrada en vigor de la normativa que lo hace obligatorio, examinándose anualmente el porcentaje de la brecha salarial entre ambos sexos. Asimismo, se ha considerado por parte de la Comisión Negociadora la participación de personas especializadas que posee los conocimientos y experiencia necesarios para elaborar dicha auditoría. La Auditoría Retributiva tendrá una vigencia de 4 años al igual que el plan de igualdad y un seguimiento anual.

Como otra documentación en el registro del plan de igualdad se adjunta el documento de Auditoría Retributiva, en el que se incluye la valoración de puestos de trabajo y se analizan las causas principales que desencadenan las diferencias retributivas entre mujeres y hombres. Estas causas son fundamentalmente en la realización de trabajos por pocas horas a la semana mayoritaria por parte de las mujeres.

Para ello, en el Sistema de Valoración de Puestos (SVP) hemos tomado como referencia el III CC Marco Estatal de Ocio, Educativo y Animación Sociocultural vigente en él hace descripción de los puestos de trabajo de coordinadores de actividades y proyectos de centro, monitor/a de ocio, educativo y tiempo libre y oficial de administrativo/a y empleado/a de limpieza.

Este hecho hace que la diferencia media entre los salarios entre mujeres y hombres en puestos de trabajo en el grupo 4 (monitores/as y coordinador/as) con un 5% a favor de las mujeres.

Las conclusiones que podemos sacar de la auditoría retributiva es que la brecha salarial media en la empresa, es del -11%, cifra que debe ser considerada en virtud de la jornada de trabajo y la funciones por responsabilidad, ya que más de un 83% de ésta son mujeres y debido al desempeño de funciones donde la segregación ocupacional está feminizada. Incluso considerando esta circunstancia, puede entenderse una cifra aceptable, aunque con las medidas que se pondrán en marcha, se confía en que esta cifra pueda ser rebajada con la implantación de medidas en este Plan de Igualdad en el área de condiciones de trabajo incluye la auditoria retributiva.

5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La estrategia de este Plan se centra en mantener los hitos alcanzados y conseguir una mayor incorporación del Principio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la actividad profesional de la empresa.
Esta estrategia se desglosa en una serie de objetivos específicos establecidos en función de grandes áreas de actuación:

ÁREA 1: Procesos de selección y contratación.
ÁREA 2: Clasificación profesional
ÁREA 3: Formación.
ÁREA 4: Promoción profesional.
ÁREA 5: Retribuciones
ÁREA 6: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
ÁREA 7: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
ÁREA 8: Infrarrepresentación femenina.
ÁREA 9: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
ÁREA 10: Comunicación y la publicidad inclusiva y no sexista.

Se han fijado varios objetivos específicos, uno por cada ámbito de actuación, a cuya consecución deben subordinarse las propuestas de actuación y recursos.
El Plan ha sido concebido como un instrumento flexible y al servicio de sus trabajadoras y trabajadores. Por ello, para cada uno de los objetivos específicos se han definido unas líneas de actuación que marcan el rumbo de la política empresarial en materia de igualdad.

Las líneas de actuación, conllevan la puesta en marcha de medidas facilitadoras de los objetivos que se concretarán y se revisarán anualmente durante el periodo de vigencia del Plan, ajustándose a la planificación presupuestaria que la empresa hubiera dispuesto con anterioridad y en cada momento, dependiendo de la situación económica de la empresa.

6. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Área 1	6.1 PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Objetivos:	1.1.1 La empresa fomentará que en los procesos de selección y contratación se integre el principio de igualdad, aplicando criterios de objetividad mérito, capacidad y adecuación del puesto. 1.1.2 Mantener en los procesos selectivos y de contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad. 1.1.3 Equilibrar, en la medida de lo posible, la presencia de los puestos del personal de actividades educativas y tiempo libre de ambos sexos.
Medidas	6.1.1.1 Revisar los procesos de selección con perspectiva de género y vigilar que los anuncios están adecuados al lenguaje neutro. 6.1.2.1 Garantizar en el procedimiento de selección de personal unos criterios claros, objetivos que eviten la discriminación. 6.1.3.1 Fomentar, en la medida de lo posible, la contratación de hombres, sobre todo en tramo de edad de más de 50 años.
Personas destinatarias	Todo el personal de la plantilla.
Persona y Departamento responsable:	Administración y/o coordinación.
Calendario:	Realización antes que finalice el 2024.
Recursos asociados	Humanos: personal de la empresa Herramienta: revisar los procesos de selección y contratación Económico: nómina del personal de la plantilla
Indicadores de seguimiento y evaluación:	N. º de contrataciones realizadas a personal segregados por sexos.

Área 2	6.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Objetivos	6.2.1 Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Medidas	6.2.1.1 Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor siempre acorde al convenio de aplicación.
Personas destinatarias	Todo el personal de la plantilla.
Persona y Departamento responsable:	Administración y/o dirección.
Recursos asociados	Humanos: personal de la plantilla Herramienta: Sistema de Valoración de puestos (SVP) y convenio de aplicación. Económico: nómina del personal
Calendario:	Realización antes que finalice 2023.
Indicadores de seguimiento y evaluación:	- Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional.
Mecanismos de difusión	Reuniones, correo electrónico.

Área 3	6.3 FORMACIÓN
Objetivos:	6.3.1 Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades y perspectiva de género a toda la plantilla de la empresa. 6.3.2 Garantizar la formación a la responsable del Plan de Igualdad continuando con los sistemas de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.
Medidas:	6.3.3.1 Formar por píldoras formativas a toda la plantilla para que adquiera los conocimientos necesarios sobre igualdad de oportunidades en la empresa. Jornadas de sensibilización en la igualdad de oportunidades. 6.3.3.2 Formación a la responsable del plan de igualdad continuando con los sistemas de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de la empresa y responsable del plan de igualdad.
Persona y Departamento o responsable:	Persona responsable del plan igualdad o/persona experta en igualdad y Departamento de Coordinación.
Recursos asociados	Humanos: personal de la empresa/ persona externa en igualdad Herramienta: plataforma teleformación de la empresa Económico: personal de la plantilla y mantenimiento de la plataforma y costes de los cursos para la responsable del plan.
Calendario:	-Formación de la responsable de Igualdad: Curso académico 21/22. -Formación por píldoras formativas y sensibilizar a la plantilla sobre igualdad de oportunidades: Campañas por cursos académicos, desde 21-22 al 25-26.
Indicadores de seguimiento y evaluación:	- Formación en Igualdad de género a la responsable de Igualdad. - Nº de acciones de sensibilización en los días conmemorativos. - Nº de píldoras formativas realizadas al personal de plantilla sobre igualdad de género.
Mecanismo de difusión:	Correo electrónico, teléfono, redes sociales, web de la empresa.

Área 4	6.4 PROMOCIÓN PROFESIONAL
Objetivos	6.4.1 Facilitar la promoción profesional de las mujeres y hombres a categorías donde se encuentran sub-representadas y sub-representados. 6.4.2 Favorecer el acceso a la promoción a trabajadores y trabajadoras en situación de excedencias, baja de maternidad o paternidad, embarazo, reducción de jornada o cuidado de personas dependientes.
Medidas	6.4.1.1 Dar a conocer las vacantes que se produzcan en la empresa, promoviendo la presentación de solicitudes para cubrir plazas. 6.4.2.1 Vigilar y regular la promoción profesional en base al Protocolo de Promoción Interna.
Personas destinatarias	Todo el personal de la plantilla.
Persona y Departamento responsable:	Dirección y/o coordinación.
Recursos asociados	Humanos: personal de la empresa Herramienta: protocolo de Promoción Interna Económico: personal de la plantilla.
Calendario	Realización antes que finalice 2024.
Indicadores de seguimiento y evaluación:	- Nº de promociones segregada por sexo. - Nº de puestos vacantes difundidas a todo el personal. - Existencia de un Protocolo de Promoción Interna
Mecanismos de Difusión:	Correo electrónico, publicaciones en web de la empresa.

Área 5	6.5 RETRIBUCIONES
Objetivos	6.5.1 Garantizar la aplicación del principio de equidad en las retribuciones.
Medidas	6.5.1.1 Vigilar que el desempeño de una misma actividad laboral conlleve el mismo tipo de contrato de trabajo e igual retribución.
Personas destinatarias	Todo el personal de la plantilla.
Persona y Departamento responsable	Persona externa en gestoría.
Recursos asociados	Humanos: personal de la plantilla Herramienta: programa de nóminas segregado por sexo Económico: pago mensual a la gestoría.
Calendario	Realización antes que finalice 2022.
Indicadores Mecanismos de seguimiento y evaluación	Definición clara y objetiva de las funciones, tareas, nivel de responsabilidad.
Mecanismos de difusión	Reuniones, correo electrónico.

Área 6	6.6 CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES
Objetivos	6.6.1 Garantizar la aplicación del principio de equidad: a similar responsabilidad, igual salario en sus conceptos base nominales, teniendo como marco el convenio. 6.6.2 Fomentar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo en sus conceptos base. 6.6.3 Facilitar la valoración de todos los puestos de trabajo de la empresa a través de la auditoria salarial.
Medidas	6.6.1.1 Revisar los complementos y pluses salariales establecidos en el convenio del sector y los criterios de asignación para eliminar posibles desequilibrios en los conceptos base. 6.6.2.1 Fomentar un mayor equilibrio en la distribución del empleo a tiempo parcial, ofertando las posibles vacantes de puestos a tiempos completos o ampliaciones de jornada que pudieran surgir a las trabajadoras y los trabajadores. 6.6.3.1 Realizar la auditoria salarial cuando finalice la vigencia del plan.
Personas destinatarias	Todo el personal de la plantilla.
Persona y Departamento responsable	Administración y persona externa de gestoría.
Recursos asociados	Humanos: personal de la empresa Herramienta: convenio colectivo y SVP. Económico: nómina del personal de la plantilla y gestoría.
Calendario:	Antes que finalice el 2025
Indicares de seguimiento y evaluación:	Realizar el análisis retributivo para la valoración de los puestos de trabajo.
Mecanismos de difusión	Reuniones, correo electrónico.

Área 7	6.7 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Objetivos	6.7.1 Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla. 6.7.2 Informar y promover la formación, en la medida de lo posible, durante permisos por el nacimiento y cuidado del menor. 6.7.3 Facilitar medidas de conciliar la ordenación del tiempo de trabajo, en la medida de lo posible y siempre que no afecte a la productividad de la empresa.
Medidas	6.7.1.1 Difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de la instrucción de trabajo. 6.7.2.1 Enviar la información de formación al personal durante permisos por el nacimiento y cuidado del menor, para que la formación llegue a toda la plantilla, incluso estando de permiso. 6.7.3.1 Estudiar las posibles solicitudes temporales por parte del personal de administración o coordinación (mientras dure la necesidad de conciliación) y validar si procediera (sujeto a la viabilidad económica y técnica) el reajuste o reducción de jornada.
Personas destinatarias	A todo el personal de la plantilla
Persona y Departamento responsable	Personal responsable de administración, coordinación y la dirección de la empresa.
Recursos asociados	Humanos: personal de la empresa. Herramienta: canales de comunicación. Económico: nómina del personal de la plantilla.
Calendario	Realización antes que finalice el 2025.
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Existencia de la instrucción de trabajo donde se incluyan las medidas de conciliación laboral, familiar y personal. - Nº personas que asisten a la formación durante el período por nacimiento y cuidado del menor. - Puestos con solicitudes aceptadas de aplicación de medidas de conciliación de la ordenación del tiempo en sus diferentes tipologías.
Mecanismos de difusión	Correo electrónico Reuniones

Área: 8	**6.8 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**
Objetivo:	6.8.1 Conocer el porcentaje real de contratación de mujeres, por puesto, respecto al total de la plantilla y relacionarlo con el número de hombres.
Medidas	6.8.1.1 Realizar seguimiento del número de vacantes y las personas contratadas por sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Persona y Departamento responsable:	Administración/ coordinación
Calendario:	Realización antes que finalice 2024.
Recursos asociados	Humanos: personal de la empresa Herramienta: Excel para seguimiento de nº de vacantes Económico: nómina del personal de la plantilla.
Indicadores de seguimientoy evaluación:	Realizar un seguimiento del número de vacantes y el número de contrataciones realizadas por sexo.
Mecanismos de difusión:	Correo electrónico. Reuniones.

Área 9	6.9 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Objetivos	6.8.1 Establecer un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. 6.8.2 Comunicar a toda la plantilla el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo. 6.8.3 Realizar campañas de sensibilización e información, así como arbitrar procedimientos de denuncia con garantía.
Medidas	6.8.1.1 Elaboración del protocolo de actuación para posibles casos de acoso sexual dentro de la empresa. 6.8.2.1 Informar del canal para recogida de denuncias o reclamaciones, asegurando la confidencialidad y anonimato. 6.8.3.1 Sistematizar la actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo estableciendo medidas específicas para prevenirlo, a través de campañas de sensibilización.
Personas destinatarias	A todo el personal de la plantilla
Persona y Departamento responsable:	Persona de prevención de riesgos laborales y coordinación.
Calendario:	Realización antes que finalice el 2022.
Recursos asociados	Humanos: personal de la empresa Herramienta: canales de comunicación Económico: nómina del personal de la plantilla.
Indicadores de seguimiento y evaluación:	- Existencia de Protocolo de actuación y prevención ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. - Informar del e-mail para recibir reclamaciones o denuncias - Crear un registro de nº de denuncias (recibidas, comprobadas y sancionadas).
Mecanismosde difusión	Reuniones. Correo electrónico.

Área: 10	6.10 LA COMUNICACIÓN Y LA PUBLICIDAD INCLUSIVA Y NO SEXISTA
Objetivos	6.10.1 Las acciones de comunicación tanto internas como externasde la empresa deberán realizarse desde un plano de igualdad de género, evitando estereotipos utilizando un lenguaje neutro, sin contenido sexista, mediante el uso de un código sencillo de buenas prácticas. 6.10.2 Difundir el plan de igualdad y el protocolo de prevención y acoso sexual y acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la empresa. 6.10.3 Elaborar un manual de comunicación en la empresa para que no haya lenguaje sexista.
Medidas	6.10.1.1 Revisión de toda la documentación y página web para garantizar un uso no sexista del lenguaje empleado. 6.10.2.1 Informar a todo el personal de prevención y acoso sexual y por razón de sexo y del plan de igualdad. 6.10.3.1 Elaborar un manual de comunicación en la empresa estableciendo medidas que evite el uso de lenguaje sexista, sensibilizando al personal para que adopte un lenguaje neutro.
Personas destinatarias	A todo el personal de la plantilla.
Persona y Departamento responsable:	Administración y Coordinación.
Calendario:	Realización antes que finalice el 2025.
Recursos:	Humanos: personal de la empresa Herramienta: canales de comunicación Económico: nómina del personal de la plantilla.
Indicadores de seguimiento y evaluación:	- N. º documentos revisados. - N. º de personas a las que se le ha enviado información del Protocolo y/o el Plan de Igualdad. - Existencia del manual de comunicación de lenguaje no sexista.
Mecanismosde difusión:	Correo electrónico Intranet

7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

La aplicación del Plan de Igualdad contará a partir del día de su firma y está previsto realizar un seguimiento activo por parte de la Comisión Negociadora que será la Comisión de Seguimiento y Evaluación en el plan de igualdad de un modo paulatino y controlado. Hasta que la empresa tenga sus propios representantes legales de los y las trabajadores/as (RLT). El seguimiento se realizará periódicamente cada año. Se iniciará al principio, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de estás. Se informará sobre la marcha del plan a toda la plantilla, conforme las medidas vayan siendo integradas.

La responsable de igualdad de la empresa realizará un control continuo sobre todas las acciones que se estén implantando, recopilando los datos necesarios para realizar el seguimiento de los indicadores; estará en contacto continuo con los responsables de cada acción para comprobar que tienen todos los recursos necesarios para su realización.

8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

En la evaluación se tendrán en cuenta los Registros establecidos para el seguimiento del Plan, así como los informes emitidos por las personas responsables de la actividad, las actas de la Comisión y toda aquella información que sea considerada relevante.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- Medir el impacto de las actuaciones mediante un análisis de sus resultados, entendiendo éstos como el efecto o impacto real en su personal en plantilla.
- Determinar la idoneidad de las actuaciones desarrolladas y facilitar con ello el proceso de toma de decisiones sobre futuras acciones en la misma dirección.
- Visibilizar el grado de cumplimiento de los objetivos previstos a través de la elaboración y posterior utilización de indicadores.

Al finalizar el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se realizará una evaluación que medirá el impacto de cada medida a corto, medio y largo plazo, así como la durabilidad. Además, contribuirá a tener ejes estratégicos para el próximo plan, objetivos, etc.

9. CALENDARIO DE LAS ACTUACIONES

A continuación, mostramos la tabla del calendario que está prevista la implantación de las medidas de actuación a partir de febrero 2022 hasta febrero del 2026.

AREAS	Nº MEDIDAS	2022	2023	2024	2025	2026
ACESSO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN	1	X				
	2		X			
	3		X			
	4			X		
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	1			X		
	2				X	
FORMACIÓN	1	X				
	2		X			
PROMOCIÓN PROFESIONAL	1			X		
	2				X	
RETRIBUCIONES	1		X			
CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES	1					
	2					
	3					
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR YLABORAL	1	X				
	2					
	3			X		X
REPRESENTACIÓN FEMENINA	1				X	
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	1	X				
	2			X		
	3				X	
USO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE, LA COMUNICACIÓN Y LA PUBLICIDAD	1				X	
	2		X			
	3			X		

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

La Comisión de Seguimiento y Evaluación podrá acordar la modificación de este Plan cuando por las circunstancias debidamente motivadas resulte necesario. Esta revisión implicará la actualización del diagnóstico y de las medidas necesarias contenidas en el mismo, tal y como dispone el art. 9.3 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre. Esta Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá para la modificación o revisión, a requerimiento de cualquiera de sus miembros y bastará con la comunicación vía e-mail o telefónica con una semana de antelación a la fecha de la convocatoria. En todo caso, dicha Comisión se reunirá como mínimo dos veces a lo largo de los cuatro años de vigencia del Plan, para revisar el grado de cumplimiento de las acciones reflejadas en él, así como para valorar la efectividad de las mismas.

Sin perjuicio de los plazos de revisión expresados, el presente Plan deberá ser revisado en los casos contemplados en el art.9.2 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre. Una vez reunida la Comisión de seguimiento y evaluación para la modificación o revisión del Plan, se adoptarán las oportunas modificaciones por mayoría de sus miembros y se procederá a realizar los oportunos cambios en él, notificando los mismos a la autoridad competente para que queden debidamente registrados en el Registro de Planes de Igualdad.

En el caso de no llegar a acuerdos, se tomarán las soluciones extrajudiciales como son la conciliación, mediación o arbitraje. De los cambios producidos se informará debidamente al personal de la plantilla de los trabajadores y trabajadoras.