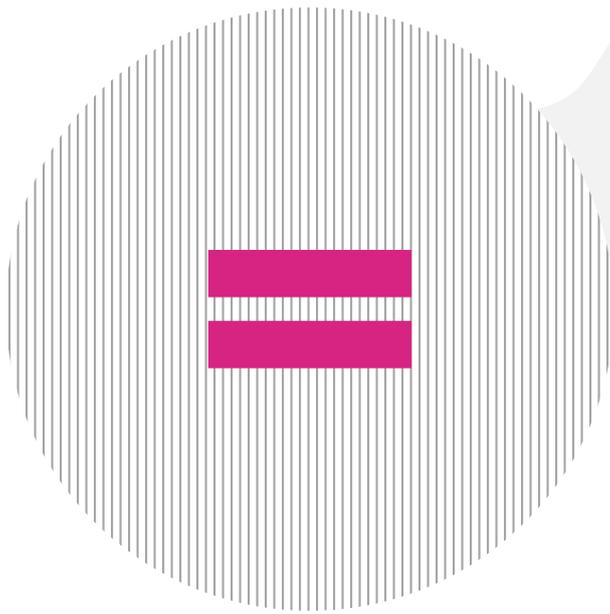


III Plan de Igualdad

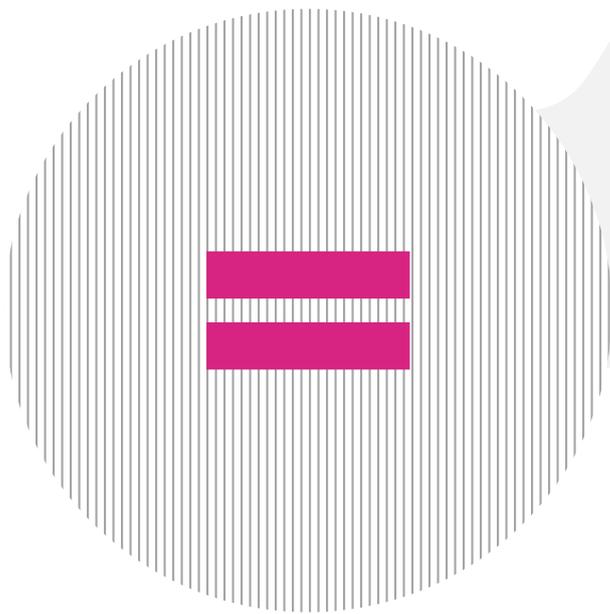


GRUPO
atu

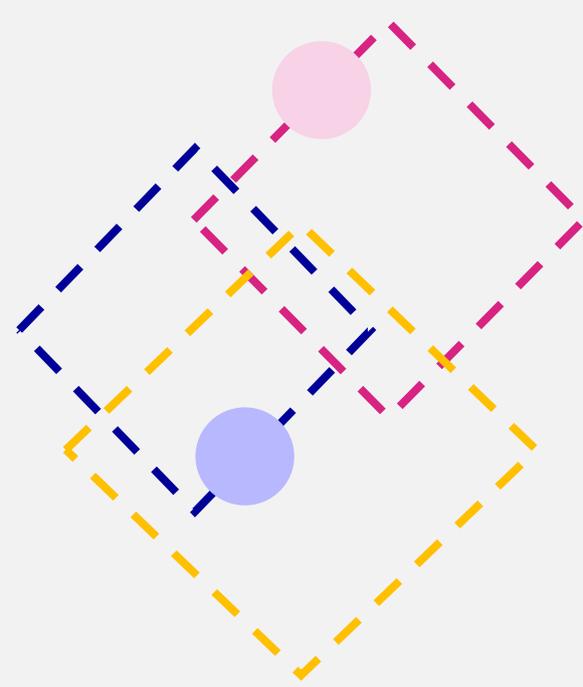
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



PRÓLOGO.....	3
MARCO NORMATIVO.....	4
PRINCIPIOS APLICABLES.....	7
METODOLOGÍA.....	8
ÁMBITO Y VIGENCIA.....	10
PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD.....	13
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	14
OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES.....	25
COMISIÓN DE IGUALDAD.....	37
PROCESO DE MODIFICACIÓN.....	38
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	40



7



INTRODUCCIÓN

PRÓLOGO



Desde los orígenes de Academia Técnica Universitaria, el compromiso principal ha sido para/con sus personas trabajadoras y para/con la sociedad, ofertando una formación que aporte un mayor crecimiento personal y profesional a todas las personas destinatarias.

No obstante, dicho compromiso va mucho más allá de lo estrictamente laboral, considerando a todas las personas que trabajan en ATU parte de un proyecto de futuro en el que se busca avanzar y crecer con un horizonte común, pero con unos valores y unos principios como base que son los que nos han permitido convertirnos en una de las instituciones de formación no reglada más relevantes a nivel nacional.

Estos valores y principios se recogieron de manera más amplia en el I Plan de Igualdad, orientando nuestra base de trabajo en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres aplicable a todas las personas que formasen parte de nuestra entidad como plantilla. No obstante, es voluntad de ATU seguir avanzando y creciendo en esta línea de actuación, fortaleciendo el compromiso con la igualdad en todos sus aspectos y, evitando cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral, fomentando esta filosofía entre todas las personas que forman parte del equipo ATU para que así, estos valores de igualdad, respeto y diversidad sean aplicables más allá del ámbito laboral y se instauren en el ámbito social y familiar de todo nuestro equipo.





ÁMBITO INTERNACIONAL



▪ **Carta de las Naciones Unidas de 1945:** primer instrumento que, a partir de su preámbulo, reconoce la igualdad entre los hombres y mujeres. “Los pueblos de las Naciones Unidas están resueltos a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas.”

▪ **Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948:** “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, nacimiento o cualquier otra condición”.

▪ **Conferencia Beijing 1975:** La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales: la mujer y la pobreza, educación y capacitación de la mujer, la mujer y la salud, la violencia contra la mujer, la mujer y los conflictos armados, la mujer y la economía, la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, los derechos humanos de la mujer, la mujer y los medios de difusión, la mujer y el medio ambiente, la niña.

ÁMBITO EUROPEO



▪ **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

▪ **Directiva 2011/99/UE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se crea la orden europea de protección, «destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual».

▪ **Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019**, centrado en los cinco ámbitos prioritarios siguientes: aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica; reducción de las brechas de género en materia de remuneración y pensiones y, por

consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres; promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones; lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas; promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

▪ **Plan de Acción en materia de género 2016-2020**: se destaca la necesidad de conseguir plenamente el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres y las niñas, así como la consecución del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

▪ **Agenda Objetivos Desarrollo Sostenible (ODS) 2030**: ODS 5, «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas»

ÁMBITO NACIONAL



- **Constitución española 1978:** Artículo 14: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- **Ley Orgánica 3/2007,** de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: En el Título Segundo, Capítulo Primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas.

- **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.: Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras,

- **Real Decreto 901/2020,** de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- **Real Decreto 902/2020,** de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

PRINCIPIOS APLICABLES



El presente Plan de Igualdad está claramente marcado por una serie de principios rectores que pretenden implantar dentro de la entidad una absoluta igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Estos principios se pueden resumir de la siguiente manera:

- Detección y eliminación de las discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo.
- Eliminación o modificación de los patrones culturales, estereotipos y roles de género que perpetúan la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como implantación de procesos de actuación a seguir ante un caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Fomentar la corresponsabilidad para así favorecer una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Estos principios serán el eje rector por el cual se rija el presente Plan de Igualdad, para así, además de cumplir con la normativa vigente, se marcará una pauta de actuación concreta y definida.

METODOLOGÍA



El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado teniendo en cuenta el contexto social, territorial e histórico.

Así mismo, este documento conforma el resultado de la respuesta a una serie de cuestiones básicas que nos han permitido estructurar y elaborar el presente Plan de Igualdad con una metodología clara y concisa, y desarrolladas de manera consensuada entre las personas representantes de la empresa y de las personas trabajadoras.

Dichas cuestiones básicas se exponen a continuación:



Diagnóstico



Objetivos



Medidas



Personas destinatarias



Recursos



Vigencia



Cronograma



Indicadores de seguimiento

El objetivo principal que se pretende conseguir con el presente Plan promover la igualdad real de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito laboral, como a nivel social. Se pretende inculcar en nuestra plantilla unos principios de igualdad real y efectiva y así de esta manera ellos lo trasladen a su vida personal.

Se ha realizado un estudio de la situación actual de las personas trabajadoras de la empresa desagregado por sexos. Este estudio se ha realizado en base a un cuestionario diagnóstico cuantitativo y cualitativo, el cual ha sido cumplimentado por varios departamentos de la empresa siguiendo una metodología aplicable a estudios de género

Para favorecer el estudio de los datos, éstos se muestran en un documento independiente mediante gráficas para poder analizar de manera visual los siguientes aspectos establecidos en el R.D. 901/2020:

- ✓ Características generales
- ✓ Acceso y Selección
- ✓ Clasificación Profesional
- ✓ Antigüedad en la empresa
- ✓ Promoción profesional
- ✓ Condiciones de trabajo
- ✓ Formación
- ✓ Conciliación
- ✓ Retribución
- ✓ Acoso Sexual y por Razón de Sexo
- ✓ Violencia de género

Una vez obtenidos los datos correspondientes, se ha procedido a elaborar un análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades). Una vez realizado este análisis, y en base a él, se han negociado y acordado unos objetivos y unas medidas adecuados incorporados en el presente Plan de Igualdad.

Junto con los objetivos y medidas incorporados, se incluyen unos indicadores de seguimiento con la finalidad de evaluar y realizar un seguimiento de los objetivos y medidas para comprobar su efectividad y poder analizar el impacto que dichas medidas tienen dentro de la empresa.

ÁMBITO Y VIGENCIA



El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y aprobado por la parte de la representación legal de las personas trabajadoras y los sindicatos más representativos del sector, así como por la representación de la empresa, lo que hace que este plan de acción esté basado en el diálogo y en el acuerdo de todas las partes para conseguir, no sólo una correcta elaboración del Plan de Igualdad, sino también una correcta implantación de este.

El III Plan de Igualdad de Academia Técnica Universitaria S.L. ha sido elaborado y aprobado para su aplicación íntegra a todas las personas que componen nuestra compañía dentro del territorio nacional, independientemente de su puesto, jornada o relación con la empresa.

Así mismo, se ha establecido que el plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad sea de 4 años, considerándolo tiempo suficiente para implantar todas las medidas, así como para evaluar su impacto dentro de nuestra compañía.

De la misma manera, mediante el presente Plan de Igualdad, se legitima a Eduardo Ordóñez Alonso a la presentación del III Plan de Igualdad de Academia Técnica Universitaria S.L. ante el Registro de Convenios Colectivos (Regcon: Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad).

ÁMBITO PERSONAL

Para todas las personas trabajadoras en nuestra empresa.

ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en todo el territorio de actuación de Academia Técnica Universitaria actuales o futuros. De Esta manera, el ámbito territorial de aplicación es estatal y los centros de trabajo o sedes donde se imparte formación, a los que se aplica el Plan de Igualdad, actualmente, son los siguientes:

CTRA. DE MADRID, VÍA DE SERVICIO, EL PUNTAL, 30100 MURCIA

CTRA. DE CAMPOS DEL RIO, 30560 ALGUAZAS (MURCIA)

C. GUILLERMO OLIVER, 6, 30800 LORCA, (MURCIA)

CTRA.CAMPO DE SAN JUAN, 11, 30440 MORATALLA, (MURCIA)

C. VALLE INCLÁN, 1, 30430 CEHEGÍN, MURCIA

C/ PEÑA SANTA ENOL, 5, BJ. 33012 - OVIEDO (ASTURIAS)

C/ ILDEFONSO SANCHEZ DEL RIO, 5, BJ. 33001 - OVIEDO (ASTURIAS)

C/ SANTA TERESA DE JESUS, 3, BJ. 33208 - GIJON (ASTURIAS)

C/ FUERTES ACEVEDO, 82, BJ. 33006_OVIEDO (ASTURIAS)

C/ CONSTITUCION, 31. 33900_LANGREO (ASTURIAS)

PLAZA MAYOR, 11. 33530_PILOÑA (ASTURIAS)

C/ LOS DOSCIENTOS N°8 (ALICANTE)

CALLE CONDADO DE TREVIÑO N.º 11, NAVE 2 Y 5 - 09001 (BURGOS)

CARRETERA DE SALAMANCA N° 23 - 05002 (ÁVILA)

CALLE ESTRADA N.º 2 - 05001 (ÁVILA)

CALLE PETRONILA CASADO N.º 18-20 - 09005 (BURGOS)

CALLE LAS CLAUSTRILLAS N.º 7-9 - 09001 (BURGOS)

CALLE ANTONIO GONZÁLEZ DE LAMA N° 4 - 24007 (LEÓN)

CALLE MONTEARENAS N° 2 - 24401 PONFERRADA (LEÓN)

AVENIDA DE LA COMUNIDAD EUROPEA N.º 39 - 34004 (PALENCIA)

RONDA SANCTI SPIRITUS N.º 23 BAJO - 37001 (SALAMANCA)

CALLE BARBECHO N.º 29 - 47014 (VALLADOLID)

CALLE CONDE DE SEPÚLVEDA N.º23 - 40006 (SEGOVIA)

CALLE DIEGO ACEBES N.º 11 - 42001 (SORIA)

PLAZA CONDES DE LÉRIDA N.º 4 - 42002 (SORIA)

CALLE DIEGO DE ORDAX N.º 6 - 49003 (ZAMORA)

CALLE TABLADA N.º 8 BAJO - 36001 (PONTEVEDRA)

CALLE ONZE DE SETEMBRE S/N - 25170- TORRES DE SEGRE (LLEIDA)

CALLE PINTOR OLIET N.º 9 -12006- CASTELLÓN DE LA PLANA (CASTELLÓN)

CALLE MAYOR 63-65 -34001- (PALENCIA)

CALLE PLOMO N.º 3 - 47012- (VALLADOLID)

RONDA ELOY SANZ VILLA N.º 6 BAJO- 42003 - (SORIA)

CALLE POSTIGO SANTA MARÍA S/N - 42200 - ALMAZÁN (SORIA)

CALLE SAN ANTÓN N.º 2 - 40005- SEGOVIA

CARRETERA DE VILLACASTÍN N.º 11 - 40006 - SEGOVIA

CALLE MERCADO 24, 04860 OLULA DEL RIO

CALLE PROFESOR MULIAN, 20 04009 ALMERIA

LG VENTA RUEDA POLIGONO11 PARCELA 43, 04275 TAHAL

CALLE ZURGENA 7,04009 ALMERIA

C/SALAMANCA 45 46005 VALENCIA

C/TEATRO 3 BAJO 50300 CALATAYUD

C/MARQUES DE PINARES 6 06800 MERIDA

C/JUAN CARLOS I, NUM.67 03600 ELDA ALICANTE

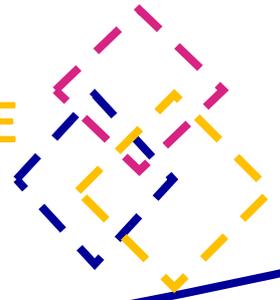
PLAZA LAS CONCHAS, 8 BAZA (GRANADA)

PQ/ PASEO DE ESPAÑA, 48 23009 (JAEN)

ÁMBITO TEMPORAL

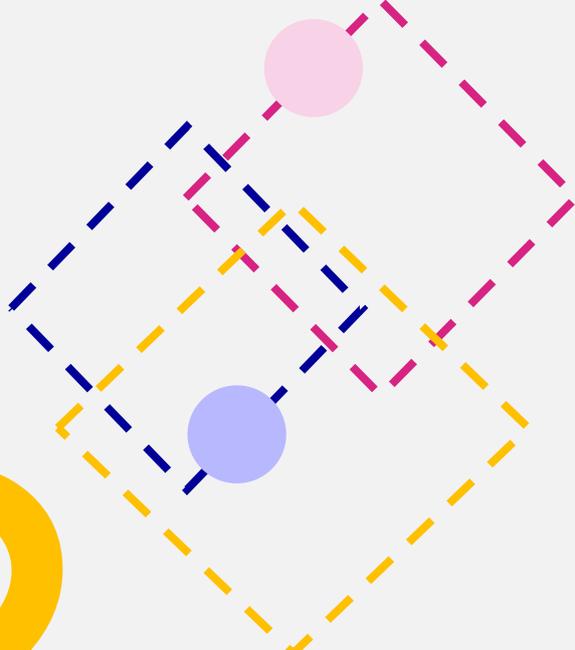
El plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad se ha establecido en 4 años, considerándolo tiempo suficiente para implantar todas las medidas, así como para evaluar su impacto dentro de nuestra empresa. Una vez finalice la vigencia del presente Plan, y las partes integrantes del Comité de Igualdad deberán iniciar la negociación de un nuevo Plan. Dicho plazo se inicia el 1 de junio de 2022 y se extiende hasta el 1 de junio de 2026.

PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

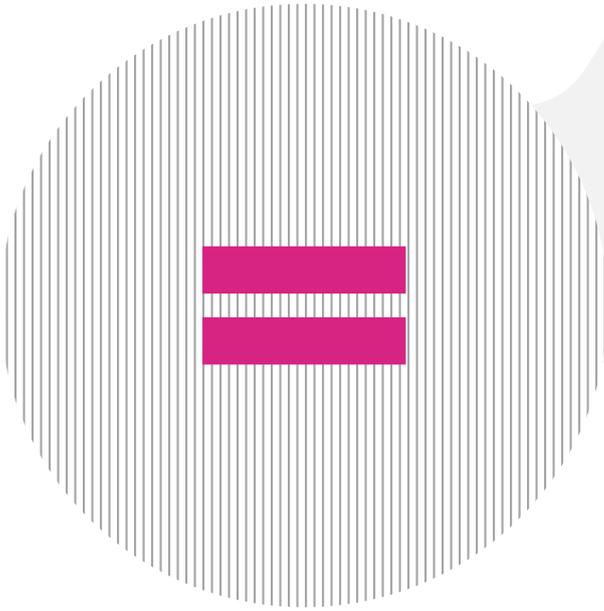


El presente Plan se ha suscrito por una parte la representación de la empresa, y de otra parte la representación social de Academia Técnica Universitaria S.L., las cuales conforman la Comisión de Igualdad.

Las partes firmantes de este Plan tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación.



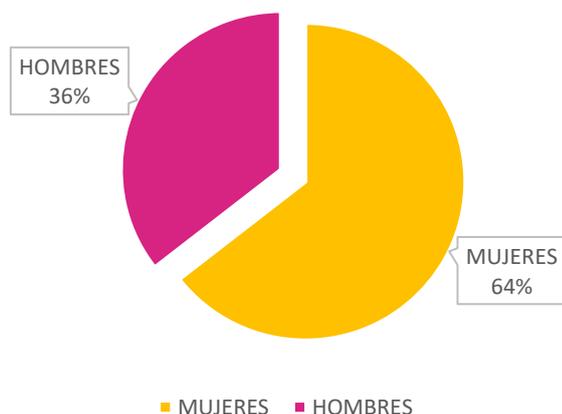
2



DIAGNÓSTICO

CARACTERÍSTICAS GENERALES

Plantilla desagregada por sexos (2021)

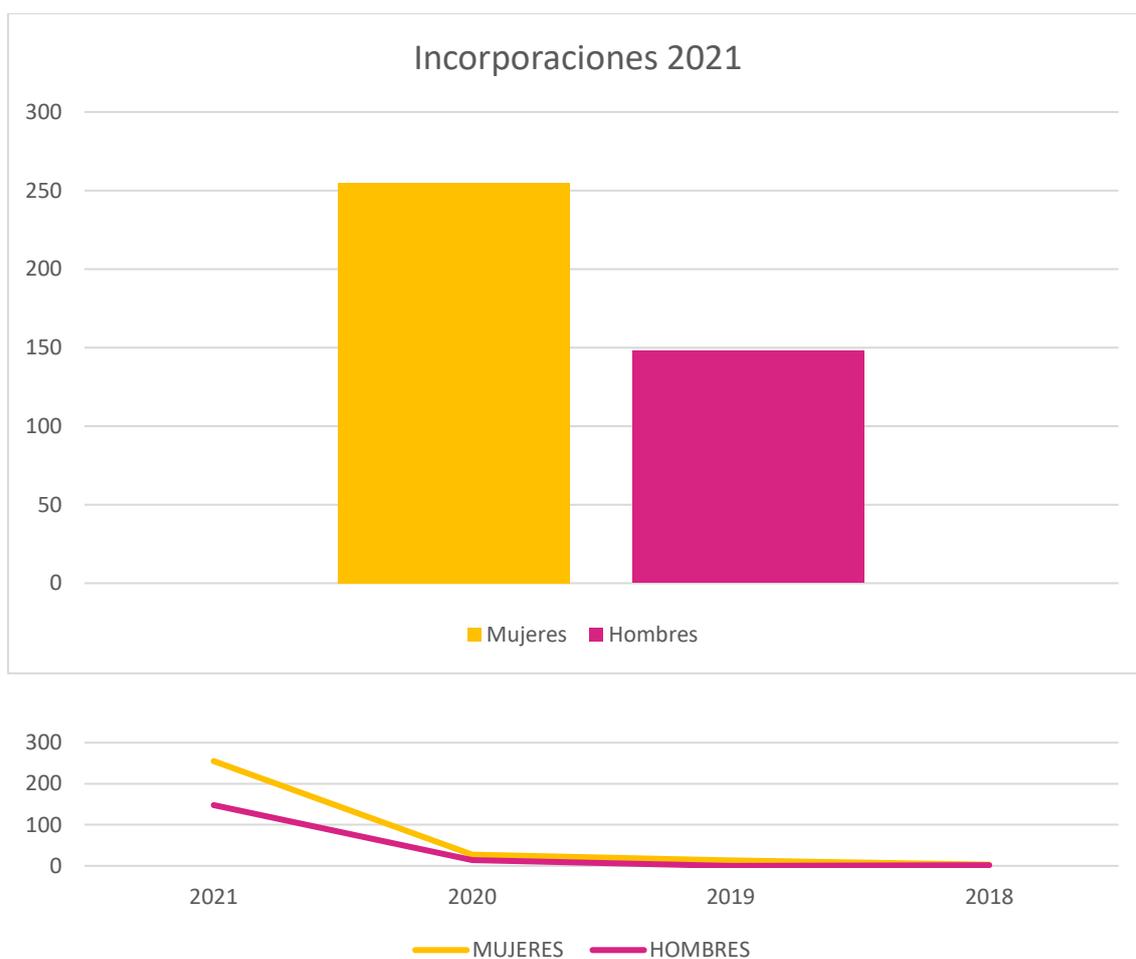


Como podemos observar, nuestra plantilla está claramente feminizada, algo habitual en el sector de la formación, ya que, tradicionalmente, las mujeres han estado más presentes en los trabajos de enseñanza y de oficinas dados los roles y estereotipos tan arraigados en nuestra sociedad.

En nuestro caso, contamos con un 64% de mujeres frente a un 36% de hombres, distribuidos cuantitativamente como podemos observar en la tabla superior.

Con respecto a la distribución de la plantilla según edad y sexo, la franja más significativa la encontramos situada entre los 45 y 49 años, tanto en el caso de las mujeres como en el caso de los hombres, significando el 19% en el caso de los hombres, y el 22% en el caso de las mujeres, lo que hace un 21% total respecto de la totalidad de la empresa.

ACCESO Y SELECCIÓN

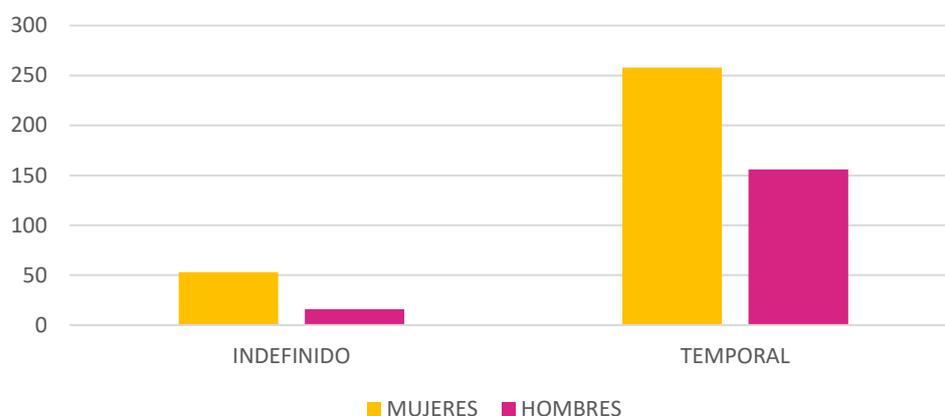


Como podemos ver, el mayor número de incorporaciones en 2021 se han realizado en la categoría de Profesor/a Titular, algo normal teniendo en cuenta la actividad de la empresa, ya que, debido a las diferentes acciones formativas que se desarrollan a lo largo del año, se requieren diferentes perfiles docentes, motivo por el cual existen tantas incorporaciones tanto de mujeres como de hombres. Sin embargo, en el 2020 la categoría más significativa fue la de auxiliar administrativas en el caso de las mujeres, el de profesor titular en los hombres.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Si atendemos a la distribución de la plantilla por puestos de trabajo podemos observar que la categoría más significativa en ambos sexos es la de Profesor/a Titular, que significan de manera conjunta, mujeres y hombres, más del 64% del total de la plantilla. Esto nos hace ver la actividad principal de ATU, que es la actividad docente.

Modalidades de contratación



Tal y como se aprecia, más 85% de la plantilla ostenta un contrato temporal. Sin embargo, vemos como esa temporalidad afecta en menor medida a las mujeres que a los hombres, a pesar de ser muy significativa en ambos sexos.

No obstante, esta temporalidad, como antes hemos mencionado, se debe a la actividad profesional de la empresa, ya que, debido a la especificidad de las acciones docentes que se imparten, resulta inviable que un docente de una materia pueda impartir alguna otra fuera de su ámbito competencial.

Esta temporalidad también se debe a que la empresa trabaja por Planes Específicos de Formación, los cuales no tienen una duración indefinida, sino que son temporales, por lo que las personas contratadas para ejecutar dichos programas, también lo serán.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Se puede observar que más 85% de la plantilla ostenta un contrato temporal. Sin embargo, vemos como esa temporalidad afecta en menor medida a las mujeres que a los hombres, a pesar de ser muy significativa en ambos sexos.

No obstante, esta temporalidad, como antes hemos mencionado, se debe a la actividad profesional de la empresa, ya que, debido a la especificidad de las acciones docentes que se imparten, resulta inviable que un docente de una materia pueda impartir alguna otra fuera de su ámbito competencial.

Esta temporalidad también se debe a que la empresa trabaja por Planes Específicos de Formación, los cuales no tienen una duración indefinida, sino que son temporales, por lo que las personas contratadas para ejecutar dichos programas, también lo serán.

Si hacemos una valoración en función de la duración de la jornada, podemos contemplar cómo un 69% de la plantilla se encuentra con una jornada parcial, siendo de estas un 40% mujeres.

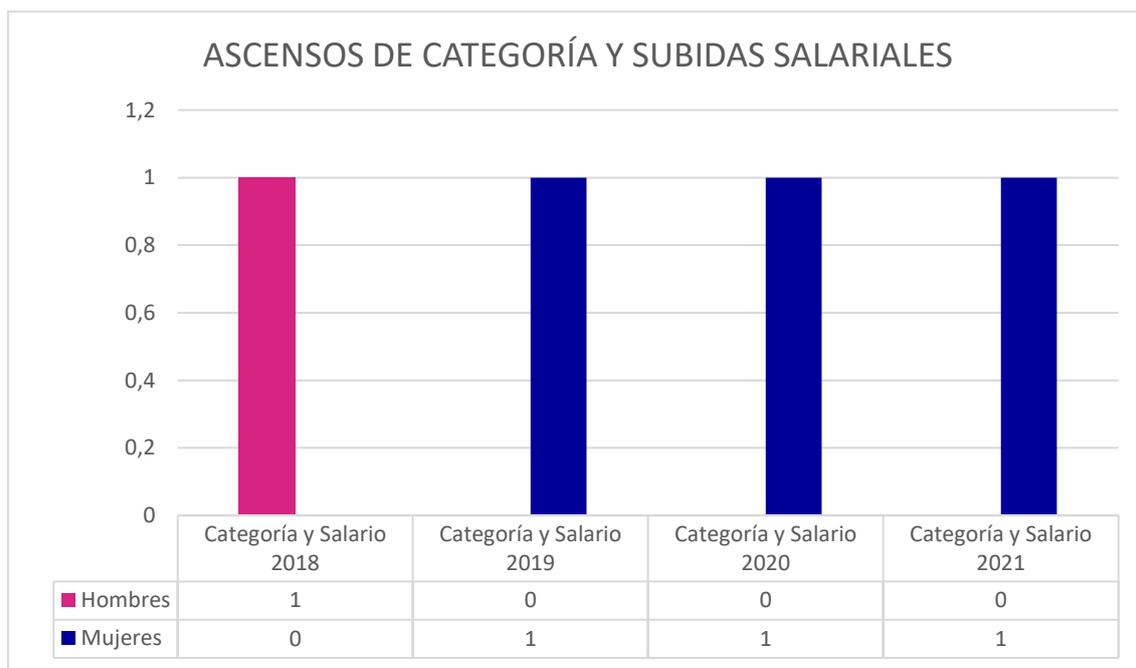
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

Si atendemos al estado de la plantilla según su antigüedad, podemos observar en términos generales, como la franja de antigüedad más numerosa es la que abarca de menos de un año de experiencia en la empresa representando un 85,95% sobre el total de la plantilla.

En el segundo grupo, están las personas que cuentan con una antigüedad de 1 a 3 años, representando aproximadamente un 9,71% sobre el total.

Los dos datos aludidos muestran que la antigüedad en la entidad es muy baja ya que, como hemos comentado anteriormente, la empresa pertenece al sector de la educación y depende, casi por completo, de los concursos públicos. Es por este motivo por el cual, la antigüedad de las personas trabajadoras es tan bajo, debido a esa temporalidad.

PROMOCIÓN PROFESIONAL



Como se puede observar, durante los años de estudio se han llevado a cabo ascensos de categoría y subidas salariales.

Las promociones de mujeres fueron de profesara titular a responsable de departamento.

La única promoción que encontramos de hombres fue pasar de Técnico informático a Responsable del departamento de Informática, en el 2018.

FORMACIÓN

Si hacemos una valoración general de la formación, en función de si se ha recibido por parte de la plantilla durante la jornada laboral, fuera de ella o a través de un sistema mixto, encontramos que el mayor porcentaje de formaciones se han llevado a cabo a través de un sistema mixto. De todas las formaciones que ha realizado la plantilla el 25%, como mínimo, se han llevado a cabo dentro de la jornada laboral.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

En base a los datos facilitados por la entidad con relación a las cargas familiares con las que cuenta la plantilla, se puede observar en la gráfica a simple vista, que las mujeres tienen más que los hombres. Sin embargo, cuando lo analizamos desagregado por sexo, podemos observar cómo tan solo el 6% de las mujeres tienen responsabilidades por cuidado de hijos/as. Si observamos la plantilla masculina vemos que el 2% tiene responsabilidades por cuidado de hijos/as. Por lo tanto, cuando lo analizamos desagregado por sexo vemos como la diferencia entre los hombres y mujeres, a nivel de responsabilidades, la diferencia no es significativa.

Hay que destacar que la empresa no cuenta con todos los datos con respecto a las cargas familiares de la plantilla, debido a que son datos de naturaleza privada y, tan solo si solicitan o informan sobre alguna carga familiar, y por el modelo 145 podemos saberlos.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

En ACADEMIA TÉCNICA UNIVERSITARIA, S.L. no se han recibido denuncias por acoso sexual y por razón de sexo.

Debemos destacar que la empresa cuenta con un protocolo para estos casos. También cabe destacar que se han realizado diferentes campañas de sensibilización en este ámbito para concienciar, no solo a la plantilla, si no a la sociedad, a través de redes sociales, página web ...

Tanto la plantilla como los cargos con responsabilidad, cuentan con formación en prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Estamos ante una empresa que cuenta con un número de contrataciones de personal femenino más alto, por lo que podemos decir que, en base a los datos objetivos, no existe infrarrepresentación femenina dentro de la empresa.

RETRIBUCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO

El sistema de retribución se rige exclusivamente por el convenio colectivo “Resolución de 14 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada.”. Es por ese motivo, por el cual el criterio de retribución es objetivo y no discriminatorio. El personal trabajador cobra en función de la retribución que tiene asignado su puesto dentro del convenio colectivo.

AUDITORÍA SALARIAL

METODOLOGÍA TÉCNICA

En este caso y para adaptar los resultados a lo exigido en materia de igualdad (R.D. 902/2020), se han examinado tanto los salarios totales como la desagregación de dichos salarios, analizando en cada caso las posibles brechas salariales que pudieran darse. Así mismo, se ha tenido en cuenta la metodología utilizada por ATU para la valoración de los puestos de trabajo y elaboración de una política salarial.

El Convenio Colectivo aplicable en esta situación es el Convenio colectivo de la industria textil y de la confección, por lo que es este instrumento el que utilizaremos como comparativa para evaluar las condiciones salariales actuales de las personas trabajadoras de ATU.

En el caso que nos ocupa, ATU utiliza la metodología sistema de valoración de puntos de factor para la valoración de los puestos de trabajo y posterior política salarial, de tal manera que el conjunto de los puestos de trabajo se dividen entre los dos convenios.

Para el cálculo de brechas salariales, se ha tenido en cuenta lo indicado en la Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial del Ministerio de Igualdad, aplicando la siguiente fórmula:

Brecha salarial =

$$\frac{\text{Salario hombres} - \text{Salario mujeres}}{\text{Salario hombres}}$$

Si bien es cierto que del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores se puede extraer que la brecha salarial debería ser calculada dividiendo entre los salarios de las mujeres, tanto la Guía del Ministerio de Igualdad, como ONU Mujeres, indican que la brecha salarial ha de calcularse de la manera expuesta, es decir, que el divisor deberá ser el salario de los hombres.

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El método utilizado es la valoración de puestos de trabajo por puntos de factor, mediante este sistema, obtenemos una valoración objetiva de los diferentes puestos de trabajo. A continuación, se adjunta la tabla con las valoraciones de puestos de trabajo por puntos de factor, siguiendo como base los conceptos anteriormente expuestos

AGRUPACIÓN	PUESTO	PUNTUACIÓN
Agrupación 7	DIRECCIÓN	631
	DIRECTOR PEDAGOGICO	556
Agrupación 6	DIRECTOR COMERCIAL	531
	DIRECTOR TERRITORIAL	528
	JEFE COMERCIAL	528
	JEFE DE ADMINISTRACIÓN	515
	PROFESOR TITULA	509
	TITULADO NO DOCENTE	508
	OF.ADM 1	507
	TÉCNICO/A DE EMPLEO	502
Agrupación 5	ORIENTADOR/A	491
Agrupación 4	TUTOR	380
	AGENTE COMERCIAL	335
	MONITOR/A ANIMADOR/A	325
	AUX. NO DOCENTE	309
	AUX. ADMINISTRATIVO	309
	LIMPIADOR/A	306
Agrupación 3	EMPLEADO/A DE SERVICIOS	291

DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO

En base a los datos cuantitativos aportados por la empresa concluimos que existen diferencias salariales dentro de las mismas áreas de estudio. Estas diferencias se justifican en base a criterios objetivos de tiempo efectivamente trabajado, duración de las jornadas y a indicadores aritméticos. A consecuencia de esto, se aprecian brechas en el salario base y complementos salariales relacionados. Sin embargo, se concluye que lo mínimo establecido en el convenio colectivo se cumple escrupulosamente.

Por tanto, ATU basa su política salarial en criterios objetivos y no discriminatorios. Las condiciones salariales se fijan en base al Convenio Colectivo aplicable.

PLAN DE ACTUACIÓN

CICLO DE LA PERSONA	COMENTARIOS	MEDIDAS DE CORRECCIÓN/MEJORA	PLAZOS	RESPONSABILIDAD
EMPLEADA				
Puestos de trabajo	No se dispone de una relación de puestos de trabajo actualizada a los nuevos requerimientos de la herramienta del Ministerio para su valoración detallada.	Se propone actualizar la RPT en base a los criterios establecidos por el Ministerio en su nueva herramienta para valoración de los puestos de trabajo.	1 año	Recursos Humanos Dirección
Registro retributivo	Se observan carencias en el programa informático que precisan ser corregidas para la realización del registro retributivo de acuerdo con la nueva normativa.	Adaptación del programa informático a los nuevos requerimientos de la normativa para la realización detallada del registro retributivo.	1 año	Recursos Humanos Dirección

Por lo que se puede apreciar, el presente informe de auditoría es favorable con salvedades, resultando únicamente dos salvedades referidas a la materia de puestos de trabajo y registro retributivo.

VIOLENCIA DE GÉNERO

No se dispone de ningún protocolo ni medida de prevención o actuación frente a la Violencia de Género.

También debemos destacar que, desde la empresa, no se ha tenido conocimiento de ningún caso de Violencia de Género hasta el día de hoy.

CONCLUSIONES

Academia Técnica Universitaria S.L. cuenta con un Plan de Igualdad desde el 31 de Mayo de 2018, renovándose en 2021, el 31 de mayo hasta el 31 de mayo de 2022.

Así mismo, ATU ostenta desde el 5 de Octubre de 2018 el Distintivo de Igualdad en la Empresa otorgado por el Ministerio de Igualdad, y desde el 28 de Diciembre de 2018 el Distintivo Óptima concedido por Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de Castilla y León.

Con todo esto pretendemos hacer ver nuestra implicación con la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito de nuestra empresa, integrándola en nuestra manera de proceder en operaciones diarias.

Observamos puestos desempeñados únicamente por mujeres y que están muy feminizados, como son Auxiliar administrativo/a, Monitor/a animador/a, Orientador/a, Profesor/a titular. Sin embargo, también existen puestos masculinizados, reflejo de sesgos de género, como Director/a comercial entre otros.

Respecto a la antigüedad, se detecta que las personas trabajadoras no cuentan con mucha antigüedad en la empresa. El motivo, tal y como hemos comentado anteriormente, es la temporalidad de los trabajos por el tipo de actividad y sector en el que nos encontramos. Debemos destacar que, a pesar de que no

hay antigüedad por la temporalidad de las contrataciones, la empresa cuenta con una base de datos de las personas trabajadoras y, siempre que es posible, se cuenta con las mismas personas.

Existe una concienciación con el uso del lenguaje inclusivo por ello, se utilizar siempre un lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo y en las comunicaciones que se envían a la Plan de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

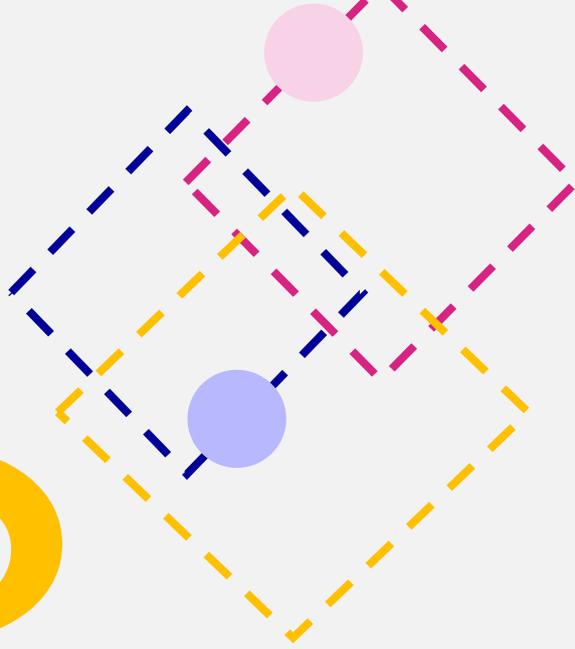
Página 21 de 64

plantilla. Para facilitar a las personas trabajadoras el uso del lenguaje inclusivo, se ha facilitado una Guía, la cual detectamos que se debe actualizar y ampliar, como área de mejora.

Las condiciones laborales se rigen de acuerdo con el convenio colectivo aplicable, por lo que, no se establecen criterios subjetivos que puedan conllevar situaciones de discriminación o desigualdad.

Es un dato para destacar que, hay un número muy bajo de personas que se acogen a permisos retribuidos y no retribuidos. La propia actividad de la empresa, la cual se rige por la temporalidad (contratos fijos discontinuos en su mayoría) y la necesidad de jornadas parciales, pueden ser un motivo por los que la plantilla no los solicita.

Debemos señalar que, en la empresa, no existen medidas específicas dirigidas a víctimas de violencia de género más allá de lo recogido en el convenio colectivo aplicable y en las diferentes normativas.



3



PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES



EJE DE INTERVENCIÓN 1: ACCESO A LA EMPRESA

Objetivo General: Garantizar un acceso a la empresa totalmente neutro y basado en criterios objetivos, sin poder dar lugar a ningún tipo de discriminación, ni directa ni indirecta.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABILIDAD	PRIORIDAD
Garantizar la neutralidad en el proceso de selección	1.1 Fomentar y dar a conocer el Currículum Ciego entre las personas que participen en los procesos de selección	Documentación enviada en referencia al CV Ciego.	Comité de Igualdad	BAJA (a ejecutar el primer trimestre del año 2023)
	1.2 Difusión del Protocolo de Selección de Personal entre todas las personas que participen en los procesos de selección.	Comunicaciones enviadas.	Responsable de Calidad Comité de Igualdad	ALTA (a ejecutar en el primer trimestre de 2022)
	1.3 Mantener un lenguaje neutro e inclusivo en todas las ofertas laborales publicadas.	Ofertas laborales publicadas y revisadas.	Personal RRHH de cada departamento. Comité de Igualdad	ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan, desde la aprobación de este)
Estudio de las incorporaciones a la empresa.	1.4 Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Informes realizados	Responsable de Calidad Comisión de Igualdad	ALTA (A ejecutar en el tercer trimestre de 2022 y se mantendrá durante toda la vigencia del Plan, desde)

EJE DE INTERVENCIÓN 2: PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo General: Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos de promoción.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABILIDAD	PRIORIDAD
Implementación de una Cultura de Igualdad en la empresa en cuanto a la promoción profesional y desarrollo laboral se refiere.	2.1 Elaboración de una guía de promoción interna donde aparezcan los itinerarios existentes para promocionar dentro de la empresa.	Nº de promociones realizadas Documento final	Responsable de Calidad Comité de Igualdad	MEDIA (a ejecutar en el cuatro trimestre de 2022)
	2.2 Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.	Informe de personas promocionadas desagregado por sexos, tipo de jornada y circunstancias familiares.	Responsable de Calidad Comité de Igualdad	ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan)
Fomentar el uso de acciones positivas para lograr una igualdad real en los procesos de promoción.	2.3 Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrá preferencia el sexo menos representado.	Inclusión de este principio en los procesos de promoción. Número de hombres y mujeres promocionados/as	Responsable de Calidad Comité de Igualdad	ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan desde la aprobación de este)

EJE DE INTERVENCIÓN 3: CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo General: Estudiar y analizar las condiciones laborales para que todas las personas de la plantilla puedan desempeñar su trabajo de manera segura y basada en la igualdad de trato y de oportunidades.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABILIDAD	PRIORIDAD
Estudio de la brecha salarial.	3.1 Elaboración de una auditoría salarial bianual a fin de analizar posibles brechas salariales.	Documento de auditoría.	Responsable de Calidad Comité de Igualdad Personal Externo	ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan, empezando en el cuarto trimestre de 2022)
	3.2 Creación del Registro salarial y mantenimiento periódico del mismo.	Documento registro salarial.	Responsable Calidad	ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan, el primer trimestre de cada año)
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las condiciones laborales de la empresa, independientemente de su jornada.	3.3 Hacer extensivos los beneficios de las personas trabajadoras a tiempo completo a las personas trabajadoras a tiempo parcial.	Nº de modificaciones de jornada.	Responsable de Calidad Comité de Igualdad	ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan, desde el momento de su aprobación)
	3.4 Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.			ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan desde el momento de su aprobación)

EJE DE INTERVENCIÓN 4: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo General: Descripción y valoración de puestos de trabajo y perfiles competenciales eliminando posibles sesgos de género y establecimiento de criterios objetivos desde la perspectiva de género para la valoración de desempeño.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABILIDAD	PRIORIDAD
Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos bajo criterios no discriminatorios.	4.1 Descripción de los puestos de trabajo con criterios objetivos.	Valoración de puestos de trabajo. Verificación de que no existan sesgos de género.	Responsable de Calidad Comité de Igualdad	MEDIA (a ejecutar en el cuarto trimestre de 2022)
Evitar cualquier segregación horizontal o vertical por sexo en la clasificación profesional.	4.2 Con el propósito de realizar un control periódico de la distribución de la plantilla por sexo, en una base de datos se detallará: número de hombres y mujeres por departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Informe periódico.	Responsable de Calidad Comité de Igualdad	ALTA (A ejecutar durante el tercer trimestre de 2022 manteniéndose durante toda la vigencia del Plan)

EJE DE INTERVENCIÓN 5: FORMACIÓN

Objetivo General: Proporcionar una formación adaptada a las necesidades de toda la plantilla evitando cualquier discriminación por sexo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABILIDAD	PRIORIDAD
Priorizar las acciones formativas.	<p>5.1 Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.</p>	Cuestionario de detección de necesidades y preferencias formativas realizado. Exposición de los resultados obtenidos a través de un informe desagregado por sexo.	Dpto. Formación	ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan desde el momento de su aprobación)
	<p>5.2 En la realización de las acciones formativas, tendrán prioridad las personas que se encuentren ejerciendo un permiso de paternidad, maternidad, excedencia o reducción de la jornada por motivo de cuidados, o se reincorporen del mismo.</p>			ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan desde el momento de su aprobación)
Información y difusión de la oferta formativa.	<p>5.3 El departamento responsable se cerciorará de que toda la plantilla tendrá conocimiento del programa de formación, para que hombres y mujeres, puedan optar a las acciones formativas que deseen.</p>	Número de anuncios e informaciones públicas sobre ofertas formativas.	Responsables de Departamento Comité de Igualdad	ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan desde el momento de su aprobación)
Formación específica para los responsables de emitir comunicaciones.	<p>5.4 Realización de formación en comunicación inclusiva (lenguaje, imágenes y canales) para las personas de marketing y RRHH.</p>	Formación realizada donde se especifique el número de sesiones, las horas impartidas, el material aportado etc.	Comité de Igualdad Personal formador	MEDIA (a ejecutar durante el primer trimestre de 2023)
Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.	<p>5.5 Con el fin de que toda la plantilla esté formada en igualdad, se realizarán píldoras formativas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y acoso sexual y/o por razón de sexo.</p>	Nº píldoras formativas proporcionadas, material aportado.	Comité de Igualdad Personal formador	ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan desde el momento de su aprobación)

EJE DE INTERVENCIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo General: Fomento de las medidas conciliadoras y promoción de la corresponsabilidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABILIDAD	PRIORIDAD
Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla	6.1 Se dará difusión a través del Manual de acogida, de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la legislación, así como las mejoras por convenio con el objetivo de que toda la plantilla pueda utilizar estas medidas.	Medios de difusión. Número de personas a las que ha llegado.	Responsable de RR.HH. Comisión de igualdad.	ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan desde el momento de su aprobación)
Sensibilizar en materia de conciliación.	6.2 Llevar a cabo actuaciones de concienciación acerca de la importancia de la conciliación laboral y personal dirigidas a todo el personal de la entidad, así como campañas específicas dirigidas a la plantilla masculina.	Número de actuaciones desarrolladas en este sentido.	Comisión de igualdad.	BAJA (a ejecutar durante toda la vigencia del Plan, como mínimo una vez por trimestre, comenzando con la aprobación del Plan)
Reforzar los derechos en los cuidados de cada hijo/a, o para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	6.3 Incrementar el tiempo de excedencia de tres a cuatro años, en los supuestos contemplados en el Convenio Colectivo referido al cuidado de hijos menores tanto naturales como en adopción o acogimiento. Incrementar el tiempo de excedencia de dos a tres años, en los supuestos contemplados en el Convenio Colectivo para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Durante el tiempo en situación de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.	-N.º de trabajadoras y trabajadores que hacen uso del recurso	Todas las trabajadoras y trabajadores	ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan desde el tercer trimestre de 2022)
Facilitar la vigilancia y el seguimiento parental en la educación de los hijos menores de edad.	6.4 Otorgar hasta tres horas trimestrales para la asistencia a tutorías de sus hijas o hijos menores de edad.	-N.º de trabajadoras y trabajadores que hacen uso del recurso	Todas las trabajadoras y trabajadores	ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan desde el tercer trimestre de 2022)

<p>Generar y dotar de elementos que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que contribuyan al equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de la plantilla</p>	<p>6.5 Ampliación de 30 horas anuales los permisos personales en los supuestos que recoge el artículo 20-i) del convenio colectivo:</p> <p><i>Los trabajadores dispondrán de un máximo de quince horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto del propio trabajador como de hijos menores de doce años, hijos con discapacidad y familiares hasta el primer grado de consanguinidad a cargo en situación de dependencia. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.</i></p>	<p>-N.º de trabajadoras y trabajadores que hacen uso del recurso</p>	<p>Todas las trabajadoras y trabajadores</p>	<p>ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan desde el tercer trimestre de 2022).</p>
<p>Ampliación del tiempo de permiso de lactancia en los casos de nacimiento de hijo/a, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento.</p>	<p>6.6 Ampliar una semana más los permisos de lactancia acumulada o en un mes en los casos de permiso de la lactancia sin acumular. Tras el permiso por nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. El objeto de esta medida es la disposición de mayor tiempo del que establece el ET y el convenio colectivo de aplicación para el mejor cuidado y atención del/la menor en los primeros meses de vida.</p>	<p>-N.º de trabajadoras y trabajadores que hacen uso del recurso</p>	<p>Todas las trabajadoras y trabajadores</p>	<p>ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan desde el tercer trimestre de 2022)</p>

EJE DE INTERVENCIÓN 7: ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo General: Garantizar un espacio libre de acoso sexual y por razón de sexo dentro de la empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABILIDAD	PRIORIDAD
Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.	7.1 Seguir difundiendo el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.	Medios de difusión. Número de personas a las que ha llegado.	Responsable de Calidad Comité de Igualdad	ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan desde el momento de su aprobación)
Divulgar y comunicar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un canal de denuncias.	7.2 Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.	Número de comunicaciones efectuadas.	de Responsable de Calidad Comité de Igualdad	ALTA (a ejecutar en el primer trimestre de 2022)
Garantizar la máxima confidencialidad y eficacia para velar por la intimidad de la víctima.	7.3 Ofrecer a las personas afectadas y víctimas de estas situaciones la máxima protección posible. Se velará por garantizar su confidencialidad desde el momento en que tenga conocimiento de la situación. Las personas encargadas de tramitar los casos de acoso firmarán un documento de confidencialidad.	Firma de documentos.	RRHH Comisión de igualdad	ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan desde su aprobación)

EJE DE INTERVENCIÓN 8: COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Objetivo General: Garantizar que todas las comunicaciones de la empresa, tanto internas como externas, transmitan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABILIDAD	PRIORIDAD
Adecuar los medios de comunicación al exterior a una imagen igualitaria y no sexista.	8.1 Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas: página web, redes sociales, ...	Número de medios revisados. Modificaciones realizadas.	Responsable de RR.HH. Comisión de igualdad.	ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan desde su aprobación)
Adecuar los medios de comunicación interna a un lenguaje igualitario y no sexista.	8.2 Difundir la guía de lenguaje no sexista entre todas las personas que realicen o puedan realizar algún tipo de comunicación interna.	Número de difusiones realizadas.	Comisión de igualdad Responsables de departamento	MEDIA (a ejecutar durante el tercer trimestre de 2022)
	8.3 Revisar las comunicaciones internas realizadas para evaluar el grado de cumplimiento de la guía de uso no sexista de lenguaje.	Número de revisiones realizadas.	Comisión de Igualdad	ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan desde su aprobación)
Fomentar una imagen externa y externa de compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.	8.4 Elaboración de un calendario de efemérides en materia de igualdad, en cuyas fechas se realizarán campañas específicas para difundir de manera interna y externa.	Campañas realizadas. Calendario.	Comisión de Igualdad. Departamento de Marketing.	BAJA (ejecutar el primer trimestre de cada año).

EJE DE INTERVENCIÓN 9: PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo General: Concienciar y sensibilizar acerca de la violencia de género, así como informar de los derechos legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género.

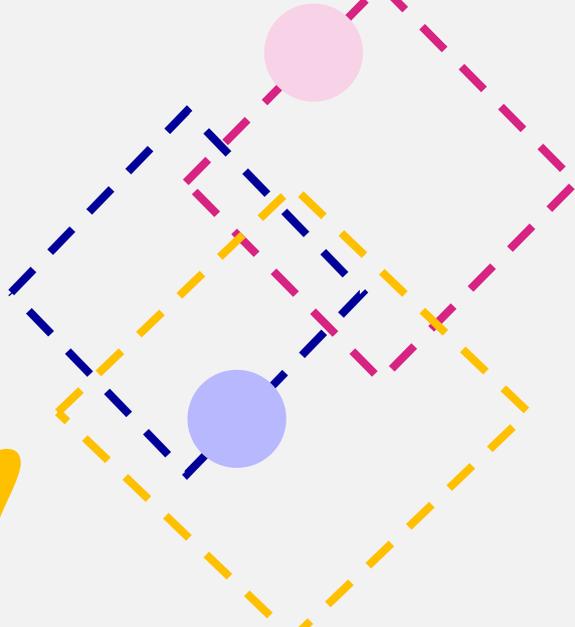
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABILIDAD	PRIORIDAD
Dotar a la empresa y a la plantilla de medios para reaccionar y prevenir ante la violencia de género.	9.1 Establecer un protocolo interno de actuación en casos de Violencia de Género que incluya un Plan de Seguridad.	Protocolo interno de actuación en casos de VG.	Comisión de Igualdad.	ALTA (a ejecutar durante el cuarto trimestre de 2022)
	9.2 Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de VG y de las mejoras recogidas en el Plan de Igualdad, recogiendo toda esta información en un único documento.	Documentos de información al personal.	Comisión de Igualdad.	ALTA (a ejecutar durante el cuarto trimestre de 2022)
	9.3 Se aceptarán como acreditación de VG para los derechos legales y mejoras en la empresa los informes médicos o psicosociales de cualquier servicio de atención especializada dependiente de las Administraciones Públicas.	Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de VG	Comisión de igualdad	MEDIA (a ejecutar durante toda la vigencia del Plan desde el tercer trimestre de 2022)
	9.4 La activación del protocolo contra violencia de género conllevará a la revisión de la situación contractual de la víctima. Se elevará informe a la Comisión de Igualdad.	Informe de cuantas mujeres se le ha modificado su relación contractual.	Comisión de igualdad	ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan desde el momento de activación del protocolo)
	9.5 En los casos de movilidad geográfica por VG acreditada debidamente, se procederá a abonar hasta 1.000 euros en ayuda a los gastos que considere la trabajadora para sufragar las necesidades vitales.	Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de VG	Empresa externa	MEDIA (a ejecutar durante toda la vigencia del Plan desde el tercer trimestre de 2022)
	9.6 Establecer un permiso retribuido de cinco (5) días en el caso de traslado a otro centro de trabajo por VG.	Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de VG	Comisión de Igualdad. Departamento de Marketing.	MEDIA (a ejecutar durante toda la vigencia del Plan desde el tercer trimestre de 2022)
	9.7 Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.	Persona designada y formación recibida	Empresa externa	MEDIA (a ejecutar durante el tercer trimestre de 2022)
	9.8 Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. Para la contratación de mujeres víctimas de VG.	Número de colaboraciones establecidas.	Dirección	BAJA (a ejecutar el primer trimestre de 2023 pudiéndose extender durante toda la vigencia del Plan)
	9.9 Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario para los trámites motivados por la condición de víctima de VG, para acudir a juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la trabajadora como de sus hijos/as y otro/as familiares. También para acudir a atención psicosocial a los centros públicos de atención especializada, con la correspondiente justificación por escrito.	Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de VG	Comisión de igualdad	ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan desde su aprobación)

<p>9.10 Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 18 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo, la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o continuar en el nuevo. Será de aplicación el Convenio Colectivo en el que efectivamente preste sus servicios, respetando la retribución bruta anual de la trabajadora.</p>	<p>Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de VG</p>	<p>Dirección</p>	<p>ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan, desde su aprobación)</p>
<p>9.11 Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de VG tratados y de las medidas aplicadas.</p>	<p>Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de VG</p>	<p>Dirección</p>	<p>BAJA (ejecutar en las reuniones de la Comisión de seguimiento).</p>
<p>9.12 En caso de Incapacidad Temporal (IT), la empresa complementará el 100% de las retribuciones de las trabajadoras víctimas de VG.</p>	<p>Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de VG</p>	<p>Dirección</p>	<p>ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan desde su aprobación)</p>
<p>9.13 Derecho a la extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo por la situación de VG con derecho a percibir compensación por importe de 3.000 euros en caso de antigüedad en la empresa inferior a cinco años. Con antigüedad superior, la indemnización será de quince días por año trabajo con límite de 12 mensualidades.</p>	<p>Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de VG</p>	<p>Dirección Departamento de RRHH</p>	<p>ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan desde su aprobación)</p>
<p>9.14 Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 18 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo, la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o continuar en el nuevo. Será de aplicación el Convenio Colectivo en el que efectivamente preste sus servicios, respetando la retribución bruta anual de la trabajadora.</p>	<p>Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de VG</p>	<p>Dirección Departamento de RRHH</p>	<p>ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan desde su aprobación)</p>

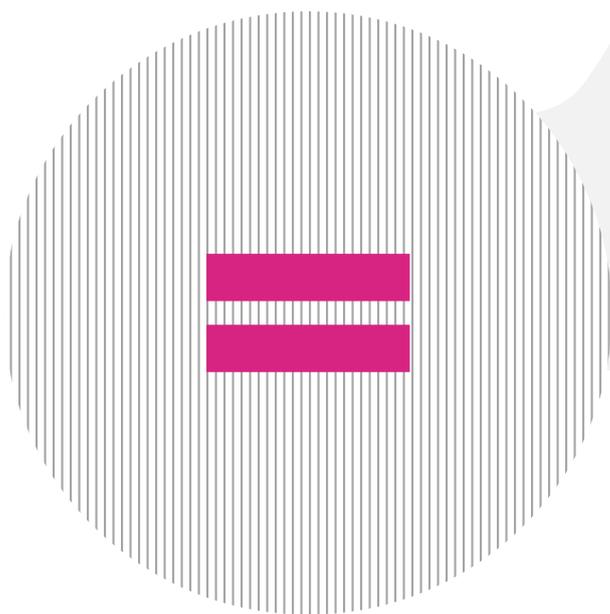
EJE DE INTERVENCIÓN 10: ORGANIZACIÓN

Objetivo General: Reorganizar el sistema de gestión con la finalidad de adaptarlo a las exigencias de las nuevas normativas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABILIDAD	PRIORIDAD
Mejorar el sistema de gestión interno de la Organización para la obtención de información sobre la variable "sexo".	<p>10.1 Avanzar en la incorporación de la variable "sexo" en todo el tratamiento estadístico organizacional y en los diferentes grupos profesionales y puestos por áreas.</p>	<p>- Realización de estadísticas segmentadas según la variable "sexo". Objetivo: 100 %.</p> <p>- Número de mujeres en niveles de dirección / número de puestos de niveles de dirección total. Número de mujeres responsables en niveles intermedios / número total de responsables en niveles intermedios.</p>	Departamento de Sistemas Departamento de Recursos Humanos: Administración de Personal, Selección, Formación	MEDIA (a ejecutar durante el cuarto trimestre de 2022)
	<p>10.2 Realizar un seguimiento anual de la proporción de mujeres que ocupan puestos de dirección y mandos intermedios.</p>			ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan. Se llevará a cabo el cuarto trimestre de cada año)
Crear o nombrar dos figuras de Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la Empresa u Organización.	<p>10.3 Designar a una persona para que gestione y coordine el plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el plan y participen en su Comisión de Seguimiento.</p>	Designación de las figuras de Responsable de Igualdad en la empresa	Dirección	ALTA (A ejecutar durante toda la vigencia del Plan desde su aprobación)

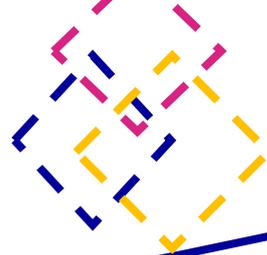


4



PROCEDIMIENTOS

COMISIÓN DE IGUALDAD



COMPOSICIÓN

La Comisión de Igualdad está formada por representantes de la parte empresarial y, por la parte social, representantes legales de las personas trabajadoras y por representantes de los sindicatos más representativos del sector.

Así mismo, la Comisión de Igualdad solicitará, en las reuniones que considere pertinente, la presencia y/o asesoramiento de personal experto en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y planes de igualdad.

COMPETENCIAS

1. Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades en la política de empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
4. Facilitar información y documentación de la organización para la elaboración del diagnóstico.
5. Participar activamente en la realización del diagnóstico y en la aprobación de este.
6. Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan para la negociación.
7. Negociar y aprobar el Plan de Igualdad

DE LAS REUNIONES

- La comisión tendrá al menos una reunión mensual ordinaria mientras se esté desarrollando el informe diagnóstico de la empresa y reuniones trimestrales ordinarias una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad.
- Las reuniones podrán ser convocadas por cualquiera de las partes.

ACUERDOS

- Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

ACTAS

- Se levantará acta de lo tratado en cada reunión recogiendo los acuerdos y compromisos que se hayan alcanzado.

VALIDEZ DE LOS ACUERDOS

- La validez de los acuerdos registrados en las actas queda sometida a la aprobación posterior de la comisión, informando en cada reunión de las aprobaciones anteriores.

PROCESO DE MODIFICACIÓN



Debido a que el Plan de igualdad es un documento flexible que consta de: medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; todo lo dispuesto en este proyecto podrá ser modificado por decisión de la Comisión de igualdad en caso de:

- a. Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- b. No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- c. Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para negociarlo y se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión de Igualdad de la empresa.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos. En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

El proceso de modificación, si fuere necesario, estará basado en los criterios de evaluación siguientes:

1. Eficacia: Trata de valorar hasta qué punto se han alcanzado los objetivos establecidos, y si se han obtenido los resultados esperados, sin tener en cuenta los costes necesarios para su obtención.
2. Cobertura: Es la relación entre la plantilla que se beneficia de una actividad y la total que tiene la necesidad de ésta.
3. Participación: Bajo este criterio se analiza la oportunidad de todas las partes de participar en todas y cada una de las fases de planificación y evaluación de las acciones. Tras estos tres criterios se debe llevar a cabo la evaluación en dos niveles:

A.- Evaluación de medidas: Constituye el nivel más concreto de evaluación. Será impulsado por la Comisión de Igualdad con carácter anual.

B.- Evaluación integral del Plan: El segundo nivel de evaluación es el del Plan en su globalidad. El impulso de éste corresponde a la Comisión de Igualdad, la cual gestionará el Informe Final en el que se analizarán y elaborarán las propuestas a incluir en el próximo Plan. Las modificaciones y revisiones se llevarán a cabo según el calendario del propio Plan de Igualdad incluyendo todos los puntos que se recojan a lo largo del tiempo en todos sus niveles.

Ante la necesidad de solventar alguna discrepancia o problema que pudiera surgir en cualquiera de las fases del Plan de igualdad (la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión), cualquier persona interesada podrá notificar dicha situación a la Comisión de Igualdad a través de los siguientes medios: en caso de personal laboral de la empresa, se realizará a través de comunicación directa a la RLT y, en caso de personal directivo, a través de las personas representantes de la empresa del Comisión de Igualdad. En estos casos será la Comisión de Igualdad quien acordará la conveniencia de una reunión extraordinaria para acometer el asunto o si conviene esperar a la siguiente reunión según calendario. La decisión se tomará por el voto favorable de la mayoría de la Comisión y deben resolver en un periodo no superior a siete días naturales.

En caso de desacuerdo, la Comisión de Igualdad podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



Será la Comisión de Igualdad el órgano responsable del seguimiento y la evaluación del presente Plan de Igualdad.

Para el seguimiento del Plan de Igualdad, se mantendrán reuniones de manera trimestral, con la finalidad de controlar, de manera efectiva, la evolución de la implantación del proyecto.

Así mismo, se dispondrá de un documento específico para llevar a cabo el seguimiento de las actuaciones realizadas, así como de las pendientes por realizar.

De manera anual, se emitirá un informe de seguimiento para observar de manera tangible la evolución del Plan de Igualdad.

Una vez finalizada la vigencia del presente documento, se elaborará una evaluación final donde se analizará el alcance, impacto y resultados que se han logrado con el I Plan de Igualdad. Este documento de evaluación final será de ayuda para la elaboración del nuevo Plan de Igualdad, proporcionando áreas de intervención y mejora. Así mismo, nos permitirá evaluar la trayectoria empresarial en todas las materias presentes en el actual documento, de manera que se puedan establecer diferentes actuaciones.

De esta manera, los datos reflejados en los informes de evaluación serán los siguientes:

1. Información de resultados para cada área de actuación.

- Grado de cumplimiento de objetivos.
- Nivel de realización de las acciones previstas.
- Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de igualdad.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad.

2. Información sobre el proceso de implantación

- Nivel de desarrollo de las acciones.
- Grado de implicación de la plantilla en el proceso.
- El cumplimiento del calendario previsto.

3. Información sobre impacto

- ¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?
- ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?
- ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?
- ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?
- ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?
- ¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?

4. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del Plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan.