

**PLAN DE IGUALDAD DE
RED IMPULSA FORMACION S.L.**

red**IMPULSA**
— impulsamos el empleo

Fecha en vigor: 01/07/2022

ÍNDICE

0. PRESENTACIÓN	Página 3
I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	Página 5
II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	Página 6
III. INFORME DIAGNÓSTICO	Página 6
IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	Página 36
V. MEDIDAS	Página 38
VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	Página 56
VII. EVALUACIÓN Y REVISIÓN	Página 59
VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES	Página 61
IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	Página 62

0. PRESENTACIÓN

TRAYECTORIA DE LA ORGANIZACIÓN

Red Impulsa Formación tiene como misión dar respuesta a las necesidades derivadas de la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación en las estrategias de enseñanza, aprendizaje y búsqueda activa de un puesto de trabajo.

Desde el 2017 nuestra única actividad es la innovación, creando un portal de formación y empleo para facilitar a los diferentes agentes que intervienen la transición digital y tener mecanismos y herramientas necesarias para adaptarse tecnológicamente a los cambios en esta materia.

Gracias a estos esfuerzos el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades el 16 de abril de 2019 nos premió con el Sello de PYME Innovadora, al valorar la implicación de nuestra empresa en la transición digital de los diferentes agentes en la formación y el empleo.

Hemos pasado la auditoria de AENOR consiguiendo la Certificación EA0043 Joven Empresa Innovadora cumpliendo con todos los requisitos exigidos para determinar que nuestra empresa tiene como su objetivo principal la innovación.

Para garantizar la máxima calidad del portal, hemos implantado las normas de calidad ISO, estableciendo un escenario de seguridad y buenas prácticas:

- ISO 9001: integrando en el portal todos los procesos de innovación en el Diseño, Planificación y Gestión de cursos de Formación Privada, Programada y Subvencionada.
- ISO 14001: adaptando en el portal todos los objetivos, metas ambientales, políticas y procedimientos establecido por la norma.
- ISO 27001: cumpliendo con todos los requisitos necesarios para establecer, implantar, mantener y mejorar un sistema de gestión de la seguridad de la información.

El portal está debidamente adaptado a la normativa SEPE, disponiendo de Servicio WEB SOAP de desarrollo propio y un Campus virtual Inscrito con censo 8000000855 con 293 especialidades con contenidos propios.

En el apartado de empleo tenemos integrado los servicios de Agencia de Colocación Nacional, teniendo como número de identificación 9900000636.

Estamos inscritos en la Enterprise Europe Network Canarias, valorando el esfuerzo de esta red de apoyo a la PYME en la transferencia de tecnología.

PECULIARIDADES DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA Y DE CADA CENTRO DE TRABAJO

No se han realizado acciones de impulso de la igualdad con sus grupos de interés.

Actualmente se encuentra en proyecto.

A continuación, se presenta una ficha con datos de la Organización:

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	RED IMPULSA FORMACION S.L.
NIF	B87877122
Domicilio social	AV. ANTONIO MARIA MANRIQUE 3, 35011, LAS PALMAS DE

	GRAN CANARIA
Año de constitución de la Entidad	2017
Página web	http://redimpulsa.net/
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	RODRIGO MARIA PASQUIN LLORENTE
Cargo	APODERADO
Teléfono	679337244
Email	rodrigopasquin@redimpulsa.net
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	YASMINA DIAZ BENÍTEZ
Cargo	TÉCNICO DE OPERACIONES
Teléfono	928264337
Email	yasminadiaz@talentus.app
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	FORMACIÓN NO REGLADA
Convenio Colectivo	Convenio n.º 99008825011994. Enseñanza y formación no reglada
N.º de centros de trabajo	1
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS	
Existe departamento de personal en la Organización	SI
Existe representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras en la empresa	SI
Sobre la Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores, ¿cuántas son mujeres?	1
Sobre la Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores, ¿cuántos son hombres?	0

I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Se indican a continuación las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad:

Representación Empresarial.

- Rodrigo Pasquin Llorente, Apoderado. Representante de la empresa

Representación de los Trabajadores.

- Yasmina Diaz Benítez, Técnico de operaciones. Representante del centro de trabajo de Las Palmas de Gran Canaria

Según el *Art 6 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro*, la Comisión Negociadora para la Igualdad de Oportunidades ha tenido siguientes competencias:

- a. Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán nuestro plan de igualdad.
- b. Elaboración del presente informe de los resultados del diagnóstico.
- c. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d. Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Las personas que conforman la Comisión Negociadora de Igualdad se comprometen expresamente a proteger los datos de carácter personal acorde con la *Ley orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de 2018 de Protección de Datos de Carácter Personal y el Reglamento 679/2016* y demás disposiciones en materia de Seguridad en la Información.



Para facilitar la comunicación entre la plantilla y la Comisión, la Dirección de **RED IMPULSA FORMACION S.L.** ha habilitado los medios necesarios, entre otros una dirección de correo electrónico: info@redimpulsa.net

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen recíprocamente, con la representatividad requerida en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente Plan de Igualdad.

II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la Organización, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicio en la entidad usuaria.

El ámbito territorial del Plan es provincial, en el centro de trabajo de Las Palmas de Gran Canaria que actualmente tiene la empresa.

Este Plan entra en vigor en 01/07/2022. Desde su vigencia el Plan de Igualdad estará en vigor durante 4 años.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, la representación social y empresarial constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente (RD 901/2020 de 13 de octubre).

III. INFORME DIAGNÓSTICO

Para poner en práctica este I Plan de Igualdad debimos conocer previamente la realidad interna en lo que se refiere a la participación y representación de las mujeres en la empresa, concretada en datos cuantitativos y cualitativos. Para ello, hemos realizado un análisis y diagnóstico específico de situación de la organización, con objeto de identificar y establecer las líneas de actuación más adecuadas. En esta fase de diagnóstico inicial de **RED IMPULSA FORMACION S.L.** se han analizado las características de la empresa y de la plantilla, realizando un análisis de la reglamentación interna de la empresa, así como de los recursos a disposición de esta, situación de convenio colectivo que regula la actividad, al igual que las características referentes a la plantilla (edad, sexo, formación, estado civil, hijos/hijas, antigüedad, tipo de contrato, entre otros). También se han detectado las necesidades de la plantilla, a través de los cuestionarios y del establecimiento de canales de comunicación fluidos. Los datos utilizados para la realización del presente informe de diagnóstico se corresponden con la situación de **RED IMPULSA FORMACION S.L.** durante el año 2021 y en el Informe Diagnóstico de la situación de Igualdad en RED IMPULSA FORMACION S.L., se explicitan:

Se menciona cada uno de los puntos que debemos cumplir de cara a realizar el **informe diagnóstico de RED IMPULSA FORMACION SL**, así como las principales conclusiones que obtenemos de cada uno de los puntos a tratar:

- 1) **Proceso de selección y contratación:** Se observa que desde RED IMPULSA FORMACIÓN SL, nunca se ha discriminado a mujeres ni hombres por motivos de sexo. Actualmente la plantilla se compone de 4 mujeres y 3 hombres, los cuales han sido seleccionados y contratados exclusivamente por sus capacidades, sin ningún factor discriminatorio.

Información cuantitativa

A continuación, se detallan todas las incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad:

Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Máximo cargo				
Puestos directivos	1	0	100	0
Mandos intermedios	0	0	0	0
Subtotal cargos de responsabilidad	1	0	100	0
Otros puestos de trabajo	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Personal administrativo	0	0	0	0
Personal técnico	3	3	50.0	50.0
Subtotal otros puestos de trabajo	3	3	50.0	50.0

Información cualitativa:

A continuación, se muestran los resultados de carácter cualitativos que hemos recabado en esta fase diagnóstico en materia de selección y contratación:

	Sí	No
La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:		
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.		

	X	<input type="checkbox"/>
Criterios de cada departamento.	X	<input type="checkbox"/>
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.	<input type="checkbox"/>	X
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menosrepresentado.	X	<input type="checkbox"/>
Otros:		
Las personas encargadas de realizar la selección son:		
Personal directivo	X	<input type="checkbox"/>
Equipo de recursos humanos	X	<input type="checkbox"/>
Responsables de los departamentos	X	<input type="checkbox"/>
Equipo externo a la empresa	<input type="checkbox"/>	X
Otros:		
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:	X	<input type="checkbox"/>
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres:	X	<input type="checkbox"/>
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
Entrevista personal	X	<input type="checkbox"/>
Test psicotécnico	<input type="checkbox"/>	X
Otros:		
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:	X	<input type="checkbox"/>
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:	X	<input type="checkbox"/>
En términos generales...		
Llegan más currículos de hombres que de mujeres	<input type="checkbox"/>	X
Llegan más currículos de mujeres que de hombres	X	<input type="checkbox"/>
Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres	<input type="checkbox"/>	X
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección	<input type="checkbox"/>	X
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección	<input type="checkbox"/>	X
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso	X	<input type="checkbox"/>
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la	<input type="checkbox"/>	X

empresa		<input type="checkbox"/>
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	X	<input checked="" type="checkbox"/>
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa		<input type="checkbox"/>

	Sí	No
Se seleccionan más hombres que mujeres	<input type="checkbox"/>	X
Se seleccionan más mujeres que hombres	X	<input type="checkbox"/>
La selección de mujeres y hombres está equilibrada	<input type="checkbox"/>	X
Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:		
Prensa	X	<input type="checkbox"/>
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet	<input type="checkbox"/>	X
La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado	X	<input type="checkbox"/>
Otros:		
Se utilizan imágenes no sexistas en la información	X	<input type="checkbox"/>
Se utiliza lenguaje no sexista	X	<input type="checkbox"/>

- 2) **Clasificación del personal:** Todos los trabajadores de RED IMPULSA FORMACION SL pertenecen al grupo 1 de cotización, ya que su formación, experiencia y labor a desempeñar en la empresa así lo establecen en el marco de su convenio colectivo.

A Continuación, se realiza un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

Número de personas en plantilla:

Nº TOTAL DE PERSONAS EN PLANTILLA	Mujeres	Hombres
7	4	3

Se trata de una empresa que a pesar de tener pocos trabajadores y pocas trabajadoras, el 57,1 % de las personas que trabajan en la empresa son mujeres. Por lo que estamos hablando

de una empresa feminizada. Por el carácter de la actividad que se desarrolla en nuestra empresa, tenemos picos de contrataciones puntuales de docentes para acciones formativas.

En el análisis cuantitativo, en cuanto a la clasificación profesional de la empresa vamos a centrarnos en la plantilla de estructura de RED IMPULSA FORMACION SL. Siento esta, tal y como reflejan los datos aportados, de un total de 7 personas, de las que 4 son mujeres y 3 son hombres.

Clasificación profesional

Distribución de la plantilla por grupos de edad.

La distribución de nuestra plantilla por grupos de edad es la siguiente:

Grupos de edad	Mujeres	Hombres	TOTAL
Menos de 30	3	3	6
De 31 a 54 años	1	0	1
De 55 a 60 años	0	0	0
De 61 a 65 años	0	0	0
Más de 65 años	0	0	0

Como podemos observar se trata de una plantilla con una relativa concentración. El total de la plantilla se concentra en personas de entre menos de 30 y menos de 54 años de edad. Siendo en ambos tramos superior o igual el porcentaje de mujeres. La Comisión Negociadora valora positivamente, es que el grueso de la plantilla se encuentre entre menos de 30 y los 54 años. Esto refleja que la plantilla apuesta por la empleabilidad de las mujeres y la juventud de la misma.

Distribución de la plantilla por antigüedad

A continuación, se muestra la distribución de las personas que tenemos en plantilla por años de antigüedad en la empresa:

Antigüedad	Mujeres	Hombres	TOTAL
Menos de 1 año	3	3	6
De 1 a 3 años	0	0	0
De 3 a 6 años	1	0	1
De 6 a 10 años	0	0	0
Más de 10 años	0	0	0

Al ser una empresa joven y en crecimiento, se puede observar que la mayor parte de los trabajadores se han incorporado en el último año, y se quiere apostar por su continuidad en

la empresa a largo plazo. En todos los tramos, el porcentaje de mujeres trabajadoras es igual o superior al 50%.

Distribución de la plantilla por grupos profesionales y puestos de trabajo

La distribución de la plantilla por los grupos profesionales y los puestos de trabajo es la siguiente:

Grupos profesionales	Puestos de trabajo	Mujeres	Hombres	TOTAL
Grupo de Mandos	001 DIRECTORA DE OPERACIONES	1	0	1
	Total Grupo	1	0	1
Grupo de Profesionales	001 LICENCIADO INFORMÁTICO	0	2	2
	001 ING.DISEÑO GRÁFICO	1	0	1
	001 LIC/INVESTIGADORA DE MARKETING	1	1	2
	001 TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS	1	0	1
	Total Grupo	3	3	6
	Total	4	3	7

Hay que tener en cuenta que se trata de una plantilla muy pequeña, escasamente 7 personas trabajadoras. Aunque dado el carácter de la actividad que realiza la empresa, que es la educación no formal, este número puede verse incrementado puntualmente por la contratación por un tiempo determinado de algunos y algunas docentes.

- 3) Formación:** Los trabajadores de RED IMPULSA FORMACION SL siempre cuentan con un proceso de formación continua que motiva y apoya la empresa, incluso incluyéndola en el marco de la norma ISO 9001. La formación que reciben es tanto para mejorar sus competencias profesionales (cursos de su materia profesional) como cursos en materia de igualdad o medioambiente.

Información cuantitativa

Los datos de carácter cuantitativos recabados en materia de formación son los siguientes:

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	5	3	60	2	40
En el año anterior	5	3	60	2	40
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	480	360		120	
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	96	72		24	
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	384	288		96	
Cursos realizados el último año y personas que han participado	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Prevención de Riesgos Laborales	5	3	60	2	40
Moodle	5	3	60	2	40
Gestión de la Formación	5	3	60	2	40
Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres	5	3	60	2	40
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	0	0		0	
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	0	0	0	0	0

Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	3	3	100	0	0
Nº permisos para la concurrencia a exámenes	4	4	100	0	0
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación	2	2	100	0	0

Como vemos, la empresa apuesta por la formación de sus trabajadores y trabajadoras. Los desequilibrios de género que se pueden darse se deben a la inferior presencia de hombres en la empresa. Si analizamos los datos con esta perspectiva, vemos como la totalidad de la plantilla realiza la mayor parte de las formaciones, aspectos que esta comisión negociadora valora positivamente. Además, también se valora positivamente la formación en igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Información cualitativa

	Sí	No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Según los datos analizados, todas las formaciones de la empresa son en horario laboral, lo que repercute positivamente en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Se valora muy positivamente que la totalidad de la plantilla haya tenido formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres. En términos generales, entendemos que esta formación debe seguirse manteniendo, así como especializando, más concretamente en los miembros de esta Comisión Negociadora del plan.

- 4) **Promoción profesional:** Se ajustan al artículo 24 del estatuto de los trabajadores, es decir, que los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario, siempre garantizando la ausencia de discriminación de cualquier tipo.

Información cuantitativa

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel					
Nº de personas que han ascendido de nivel	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	1	1	100	0	0
En el año anterior	0	0	0	0	0

La Comisión Negociadora valora positivamente la apuesta por la permanencia de las personas que trabajan en la empresa, de las promociones internas que favorecen el desarrollo profesional y por supuesto el apoyo de la presencia femenina en categorías superiores, dentro del organigrama de nuestra empresa

Información cualitativa

El departamento de personal de esta empresa ha cumplimentado el cuestionario con datos de origen cualitativo que es el siguiente:

	Sí	No
El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.	X	<input type="checkbox"/>
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.	<input type="checkbox"/>	X
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.	<input type="checkbox"/>	X
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.	X	<input type="checkbox"/>
Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.	X	<input type="checkbox"/>
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.	X	<input type="checkbox"/>
Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidad geográfica.	<input type="checkbox"/>	X
El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva.	<input type="checkbox"/>	X
La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto que se promociona.	<input type="checkbox"/>	X

Los datos analizados reflejan que se podría ahondar en la publicidad interna que se da de las promociones en la empresa. Así mismo, no se toman medidas para favorecer el sexo infrarrepresentado en la empresa en el acceso o promoción a una determinada categoría. Dado el importante desequilibrio de presencia entre los sexos, esta vía sería interesante explorarla.

- 5) Condiciones de trabajo:** La jornada laboral en RED IMPULSA FORMACION SL es siempre de 9:00 a 15:00, con pausa para comer de 1 hora. Sin embargo, desde la propia empresa se fomenta y apoya el teletrabajo y la flexibilidad como herramienta para que los trabajadores puedan conciliar con su vida personal lo máximo posible.

Se incluye auditoría retributiva desde el 01/01/2021 para mayor claridad y análisis cuantitativo y cualitativo de los datos:

Categoría / grupo profesional	Nº de personas			Total retribuciones		
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia
001 DIRECTORA DE OPERACIONES	1	0	100%	40.733,16 €	- €	- €
001 LICENCIADO INFORMÁTICO	0	2	0%	- €	66.217,84 €	- €
001 ING. DISEÑO GRÁFICO	1	0	100%	33.108,92 €	- €	- €
001 LIC/INVESTIGADORA DE MARKETING	1	1	50%	33.108,92 €	33.108,92 €	- €
001 TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS	1	0	100%	33.108,92 €	- €	- €

6) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: Como referenciado anteriormente, se apoya y fomenta la flexibilidad laboral con el objetivo de mejorar la conciliación familiar

Los datos cuantitativos en materia de corresponsabilidad, solo nos muestra, que una trabajadora, mujer, ha tenido suspensión de contrato por permiso de nacimiento de un hijo o hija.

Tipo de permisos	Mujeres	Hombres	TOTAL
Permisos retribuidos			
Suspensión por maternidad	1		1

Para analizar este punto desde el punto de vista cualitativo, nos servimos de los promedios de los resultados obtenidos en el cuestionario dirigido a la plantilla, en el que se hacen referencia al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Se observa que la promoción e información de las medidas de conciliación en la empresa, podrían aumentar, para favorecer el uso de ellas por parte de las personas que conforman la plantilla. También se observa una valoración muy positiva de la plantilla a las medidas de conciliación establecidas por la empresa que superan a las establecidas por leyes o convenios colectivos

7) Infrarrepresentación femenina: La empresa es una entidad feminizada, dado que 4 de sus 7 personas trabajadoras (el 57%) son mujeres. Además, la representante legal de los trabajadores de la empresa es una mujer. En la fase de diagnóstico la empresa ha realizado una serie de cuestionarios, que recaban datos cualitativos, dirigidos a la plantilla. Estos cuestionarios fueron realizados garantizando el anonimato de las personas que decidieron realizarlos. De las encuestas destinadas a la plantilla para empresas que fueran feminizadas, en los que participaron todo el personal, se ha realizado un promedio de los resultados de las respuestas que son los siguientes:

	Sí	No
¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?		
El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por discriminación hacia los hombres.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Por malas experiencias en contratación con hombres.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Otras:		
¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas		

8) **Retribuciones:** Se observa que la mejor pagada de la plantilla es una mujer, técnico de operaciones de la entidad. Esto responde a que la retribución en RED IMPULSA FORMACION SL no viene sesgada por motivos de sexo u orientación, sino exclusivamente por desempeño profesional y puesto de trabajo. Se muestra a continuación la auditoría retributiva realizada en RED IMPULSA FORMACION SL

COMPARATIVA SALARIAL/INFORME BRECHA

FECHA LISTADO: 29/07/2022

PERIODO DE CÁLCULO: 01/2022 a 08/2022

Auditoría retributiva por categoría profesional. Retribución anual total (mujeres/hombres)

Categoría / grupo profesional	Nº de personas			Total retribuciones		
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia
001 DIRECTORA DE OPERACIONES	1	0	100%	40.733,16 €	- €	- €
001 LICENCIADO INFORMÁTICO	0	2	0%	- €	66.217,84 €	- €
001 ING. DISEÑO GRÁFICO	1	0	100%	33.108,92 €	- €	- €
001 LIC/INVESTIGADORA DE MARKETING	1	1	50%	33.108,92 €	33.108,92 €	- €
001 TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS	1	0	100%	33.108,92 €	- €	- €

Auditoría retributiva por cada uno de los trabajadores de RED IMPULSA FORMACION SL. Retribución anual total (mujeres/hombres)

Categoría / grupo profesional	Sexo	Salario anual	Complementos salariales	Percepciones extrasalariales	Total retribuciones
001 DIRECTORA DE OPERACIONES	Mujer	40.733,16 €	- €	- €	40.733,16 €
001 ING. DISEÑO GRÁFICO	Mujer	33.108,92 €	- €	- €	33.108,92 €
001 LICENCIADO INFORMÁTICO	Hombre	33.108,92 €	- €	- €	33.108,92 €
001 LICENCIADO INFORMÁTICO	Hombre	33.108,92 €	- €	- €	33.108,92 €
001 LIC/INVESTIGADORA DE MARKETING	Mujer	33.108,92 €	- €	- €	33.108,92 €
001 LIC/INVESTIGADORA DE MARKETING	Hombre	33.108,92 €	- €	- €	33.108,92 €
001 TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS	Mujer	33.108,92 €	- €	- €	33.108,92 €

A través del estudio de los datos cuantitativos, se observa cualitativamente que no existe ninguna discriminación salarial por motivos de sexo en RED IMPULSA FORMACION, SL. Siendo la mejor pagada una mujer, técnico de operaciones.

- 9) Prevención del acoso sexual:** La empresa cuenta con un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa Red Impulsa Formacion s.l., el cual se expone a continuación:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA RED IMPULSA FORMACION S.L.

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE RED IMPULSA FORMACION S.L. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

2.1. La tutela preventiva frente al acoso

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

2.2. El procedimiento de actuación

2.2.1. Determinación de la comisión instructora

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

2.2.6. Seguimiento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

1. COMPROMISO DE RED IMPULSA FORMACION S.L. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, RED IMPULSA FORMACION S.L. manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, RED IMPULSA FORMACION S.L. quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, RED IMPULSA FORMACION S.L. asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en RED IMPULSA FORMACION S. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, RED IMPULSA FORMACION S.L. no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a)** en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b)** en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, RED IMPULSA FORMACION S.L. al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Las Palmas de Gran Canaria, 01 de julio de 2022

Fdo.: Rodrigo Maria Pasquin Llorente

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa RED IMPULSA FORMACION S.L. implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

2.1.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La empresa RED IMPULSA FORMACION S.L. formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en RED IMPULSA FORMACION S.L.

RED IMPULSA FORMACION S.L., al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide

que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de RED IMPULSA FORMACION S.L. no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos RED IMPULSA FORMACION S.L., así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, RED IMPULSA FORMACION S.L. sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

2.1.2.1. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier

miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Definición de acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en **función del sexo de una persona** con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.

2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

2.2.1. DETERMINACIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA PARA LOS CASOS DE ACOSO

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por las siguientes personas:

Yasmina Diaz Benítez, Técnico de operaciones

Laura Petit Barros, Investigadora de marketing

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

Gema Artilles Hernandez, Recursos Humanos

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes

afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

2.2.2. EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA QUEJA O DENUNCIA

En RED IMPULSA FORMACION S.L., Yasmina Diaz Benítez, Técnico de operaciones, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de RED IMPULSA FORMACION S.L. deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, RED IMPULSA FORMACION S.L. garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, RED IMPULSA FORMACION S.L. habilita la cuenta de correo electrónico denuncias@redimpulsa.net a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

2.2.3. LA FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4. EL EXPEDIENTE INFORMATIVO

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de RED IMPULSA FORMACION S.L. adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de RED IMPULSA FORMACION S.L. separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar

parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de RED IMPULSA FORMACION S.L. a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

2.2.5. LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La dirección de RED IMPULSA FORMACION S.L. una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de RED IMPULSA FORMACION S.L. procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de RED IMPULSA FORMACION S.L. mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el

cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de RED IMPULSA FORMACION S.L. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

2.2.6. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la misma fecha que el presente Plan de igualdad de RED IMPULSA FORMACION S.L., o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de Correo

electrónico, manteniéndose vigente en tanto esté vigente el Plan de igualdad en que está integrado.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

Las Palmas de Gran Canaria, 01 de julio de 2022

Fdo.: Rodrigo Pasquin Llorente

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN RED IMPULSA FORMACION S.L.

I. PERSONA QUE INFORMA LOS HECHOS

<ul style="list-style-type: none">● Persona que ha sufrido el acoso ● Otras (Especificar):

II. DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO

Nombre:
Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. DATOS DE LA PERSONA AGRESORA

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

V. TESTIGOS Y/O PRUEBAS

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. SOLICITUD

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso

- Sexual
- Por razón de sexo

frente a la persona agresora y se inicie el procedimiento previsto en el Protocolo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

.....

.....

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa RED IMPULSA FORMACION S.L.

IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general del Plan de Igualdad es la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Se relacionan a continuación los objetivos específicos, tanto cuantitativos como cualitativos, por cada una de las materias que integran el Plan de igualdad

- **Selección y contratación**
 - Garantizar la objetividad en el proceso de selección
 - Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización

- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización
- Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral ocupacional
- **Clasificación Profesional**
- Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la Organización
- Implantar un sistema objetivo de valoración del trabajo
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres
- **Retribuciones**
- Garantizar el principio de Igualdad Retributiva
- **Formación**
- Incorporar la formación a la estrategia de Igualdad de la Organización
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización
- Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la Organización
- Incorporar la formación como herramienta para la igualdad
- **Promoción Profesional**
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral vertical
- Garantizar la objetividad del proceso de promoción profesional
- Dar objetividad y garantías a la promoción profesional
- Fomentar la incorporación del sexo infrarrepresentado en puestos de dirección y mandos intermedios
- Promover candidaturas del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción profesional
- **Condiciones de trabajo**
- Dar trazabilidad a las políticas de mejora del empleo con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral
- Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación
- Integrar en la gestión de la empresa la igualdad entre mujeres y hombres
- Garantizar el principio de igualdad retributiva
- Garantizar la no discriminación en aspectos generales que afecten al sistema de organización y control del trabajo
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**
- Garantizar la desconexión digital
- Facilitar el desarrollo profesional del personal con necesidades de conciliación
- Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla

- Establecer una política de conciliación acorde a las necesidades de la plantilla
- **Infrarrepresentación femenina**
- Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina
- **Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo**
- Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo
- Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado
- Dar integridad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de incumplimientos legales
- **Derechos laborales en las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social**
- Medidas de sensibilización sobre la violencia de género
- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género y apoyo a colectivos especiales
- Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas
- **Lenguaje y comunicación no sexista**
- Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto

V. MEDIDAS DE IGUALDAD

A continuación, exponemos el listado de medidas que, a resultas del diagnóstico de situación elaborado en RED IMPULSA FORMACION S.L., han sido diseñadas en aras de corregir las desigualdades.

Las medidas, han sido agrupadas por materias y detallan en cada caso los objetivos, los indicadores de seguimiento, los departamentos responsables de su implantación, los recursos necesarios, así como el plazo máximo para la ejecución de dicha medida.

I. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Ficha de Medida	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Llevanza de un registro de las ofertas de Empleo; indicando: nombre del puesto ofertado / nº de candidatos desagregado por sexo / resultado de la selección: sexo, edad, formación, departamento al que se adscribe la persona contratada

Objetivos que persigue	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización
Descripción detallada de la medida	Elaborar un sistema de registro de candidaturas por puesto de trabajo y resultados del mismo.
Responsable	RRHH Y RESPONSABLE DE CADA DEPARTAMENTO
Medios y recursos asociados	ARCHIVO COMPARTIDO
Plazo de ejecución	Tercer trimestre 2023
Prioridad	Media
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de la realización del registro en el que consten los procedimientos de selección. 2. Número total de procesos de selección realizados y registrados. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

Ficha de Medida

Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Difusión de las ofertas de empleo: lenguaje, medios de difusión, logo igualdad
Objetivos que persigue	Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad
Descripción detallada de la medida	Difusión ofertas de empleo: utilizando lenguaje, medios de difusión, logo igualdad que generen confianza en el proceso de selección equitativo.
Responsable	RRHH
Medios y recursos asociados	WEB / INTERNET
Plazo de ejecución	Segundo trimestre 2023
Prioridad	Media
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de la utilización de lenguaje inclusivo en las ofertas. 2. Número total de procesos de selección realizados y registrados. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas. 6. Impacto cuantificable de la utilización de estas medidas ha tenido en las candidaturas y contrataciones.

--	--

Ficha de Medida	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Difusión interna oferta de empleo
Objetivos que persigue	Prevenir y actuar contra la segregación laboral ocupacional
Descripción detallada de la medida	Garantizar que todo el personal tenga acceso a todas las vacantes ofertadas y su cobertura interna sea prioritaria frente a la externa
Responsable	RRHH
Recursos asociados	TABLÓN DE ANUNCIOS / EMAIL
Plazo de ejecución	Último trimestre 2023
Prioridad	Baja
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto. 2. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Implementar protocolos de discriminación positiva del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones en los procesos de selección de personal (puestos afectados)
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización
Descripción detallada de la medida	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades
Responsable	RRHH
Recursos asociados	
Plazo de ejecución	Tercer trimestre 2024
Prioridad	Baja

Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia del sexo infrarrepresentado en el procedimiento de selección. 2. Número total de procesos de selección realizados. 3. Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 5. Número y porcentaje de mujeres y hombres contratadas y contratados con respecto al nº de mujeres y hombres que han presentado candidatura.
-----------------------------------	--

Ficha de Medida	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Revisión periódica de la descripción de puestos de trabajo: alcance, completitud, integralidad y lenguaje
Objetivos que persigue	Garantizar objetividad en el proceso de selección
Descripción detallada de la medida	De la descripción de todos los puestos de trabajo de la organización, determinando su perfil profesional realizado llevar una revisión respecto a su alcance, integralidad y lenguaje
Responsable	RRHH
Recursos asociados	
Plazo de ejecución	Segundo trimestre 2024
Prioridad	Baja
Indicadores de seguimiento	Verificación de la documentación

Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Documentar una descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo.
Objetivos que persigue	Garantizar objetividad en el proceso de selección.
Descripción detallada de la medida	Se elaborará una descripción de todos los puestos de trabajo de la organización, determinando su perfil profesional en base a criterios homogéneos y no sesgados respecto a las competencias, habilidades y conocimientos que requieren cada uno de ellos.
Responsable	RRHH

Recursos asociados	
Plazo de ejecución	Tercer trimestre 2025
Prioridad	Baja
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo. 2. Nº de perfiles profesionales elaborados 3. Tipo de criterios empleados en la elaboración de los perfiles profesionales

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Ficha de Medida	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	Revisión periódica y documentada del proceso de clasificación profesional
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización
Descripción detallada de la medida	Evaluar, corregir, revisar y documentar la clasificación profesional, así como el lenguaje empleado para definir los puestos de trabajo y sus funciones, realizando los ajustes necesarios para adecuar las categorías a las tareas efectivamente encomendadas, evitando todo tipo de discriminación.
Responsable	Departamento RRHH y departamentos implicados
Recursos asociados	
Plazo de ejecución	Tercer trimestre 2025
Prioridad	Baja
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género. 2. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional. 3. Criterios tenidos en cuenta para elaborar la clasificación y departamentos que se han visto involucrados. 4. Verificación de la utilización de lenguaje inclusivo.

--	--

Ficha de Medida	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	Difusión de las ofertas de empleo: lenguaje, medios de difusión, logo igualdad
Objetivos que persigue	Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad
Descripción detallada de la medida	Difusión ofertas de empleo: utilizando lenguaje, medios de difusión, logo igualdad que generen confianza en el proceso de selección equitativo.
Responsable	RRHH
Medios y recursos asociados	
Plazo de ejecución	Primer trimestre 2025
Prioridad	Baja
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de la utilización de lenguaje inclusivo en las ofertas. 2. Número total de procesos de selección realizados y registrados. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas. 6. Impacto cuantificable de la utilización de estas medidas ha tenido en las candidaturas y contrataciones.

III. FORMACIÓN

El Plan de formación documentado aún no está alineado con la estrategia de igualdad

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Llevanza de un registro de la ejecución Plan de formación desagregado por sexo: participantes, tipo de acciones formativas, horario de la formación (jornada laboral o fuera de ella)
Objetivos que persigue	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.

Descripción detallada de la medida	Realizar el seguimiento y evaluación de formaciones de igualdad entre la plantilla (hombres y mujeres), así como la formación de la totalidad de empresa en igualdad preferentemente en horario laboral.
Responsable	RRHH
Recursos empleados	ARCHIVO COMPARTIDO
Plazo de ejecución	Tercer trimestre 2024
Prioridad	Media
Indicadores de seguimiento	1. Plan de formación anual. 2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. Informe con estadísticas de formación disgregadas por sexo. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Formación de sensibilización en Igualdad de toda la plantilla
Objetivos que persigue	Integrar la Igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización
Descripción detallada de la medida	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización
Responsable	RRHH
Medios y recursos asociados	
Plazo de ejecución	Primer trimestre 2023
Prioridad	Media
Indicadores de	1. Verificación de la realización de las acciones formativas. Informe de nº de personas

seguimiento	formadas en igualdad en cada departamento. 2. Datos, desagregados por sexo, sobre las personas asistentes. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. Número de cursos de sensibilización realizados. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.
--------------------	--

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Formación en Igualdad para el personal en plantilla que forme parte del área de Personal
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización
Descripción detallada de la medida	Incluir en el plan de formación de la empresa formación específica de "sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" para un departamento concreto, encargado de la selección del personal de la empresa
Responsable	RRHH
Medios y recursos asociados	
Plazo de ejecución	Cuarto trimestre 2023
Prioridad	Media
Indicadores de seguimiento	1. Nº personas formadas en igualdad en cada departamento / nº integrantes de cada departamento 2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación. Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Incorporar a la descripción de puestos de trabajo del área de Personal la tenencia formación en Igualdad
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización
Descripción detallada de la medida	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización

Responsable	RRHH
Medios y recursos asociados	
Plazo de ejecución	Tercer trimestre 2024
Prioridad	Baja
Indicadores de seguimiento	1. Informe de número de personas formadas en igualdad en la plantilla. 2 Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. 3. Estadística de formación disgregadas por sexo 4. nº personas reincorporadas de las suspensiones de contrato por maternidad o paternidad o bajas de larga duración que participan en las acciones formativas / nº personas en suspensión de contrato por maternidad o paternidad que se reincorporan.
Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Formación en Igualdad para personal Directivo y mandos intermedios
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización
Descripción detallada de la medida	Incluir en el plan de formación de la empresa formación específica de "sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" para el personal directivo y mandos intermedios de la organización
Responsable	RRHH
Medios y recursos asociados	
Plazo de ejecución	Primer trimestre 2025
Prioridad	Baja
Indicadores de seguimiento	1. Nº personas formadas en igualdad en cada departamento / nº integrantes de cada departamento 2. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 3. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo en el departamento.

IV. AUDITORIA RETRIBUTIVA

RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Los principales resultados de la auditoría retributiva llevada a cabo en RED IMPULSA FORMACION SL, es que cumple con los dos propósitos necesarios y complementarios: proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

Como principal conclusión que enmarca ambos aspectos a tratar, se abstrae que Yasmina Díaz Benitez, exclusivamente por su capacidad, estudios, desempeño y labor que realiza, es la mejor pagada en la empresa, no existiendo por ello motivos de discriminación por razones de sexo u otro tipo que se hayan aplicado.

La vigencia se establece como mínimo por la misma duración del plan de igualdad, así como que se establece una revisión cada 3 meses de los mismos.

MEDIDAS A TOMAR

Ficha de Medida	
Área de actuación	Retribuciones y auditoría retributiva
Medida	Confección y revisión anual del Registro retributivo: conceptos salariales y análisis brecha
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad retributiva
Descripción detallada de la medida	Cumplimiento de la obligación legal prevista en RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
Responsable	Dirección y Departamento RRHH
Medios y recursos asociados	
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022
Prioridad	Alta
Indicadores de seguimiento	1. Verificar si se ha realizado el registro retributivo. 2. Verificar las posibilidades de acceso de la plantilla a través de RLT. 3. Revisión y actualización anual. 4. Verificar la corrección de la brecha salarial, en su caso.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Retribuciones y auditoría retributiva
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor

Descripción detallada de la medida	Evaluar y redefinir conceptos retributivos desde la perspectiva de igualdad.
Responsable	Dirección y Departamento RRHH
Recursos asociados	
Plazo de ejecución	Cuarto trimestre 2022
Prioridad	Alta
Indicadores de seguimiento	1. Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres. 2. Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Retribuciones y auditoría retributiva
Medida	Implementación de medidas correctoras derivadas de indicadores de discriminación retributiva sobre puestos de trabajo afectados
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad retributiva
Cronograma de implantación	
Responsable	Departamento RRHH
Recursos asociados	
Plazo de ejecución	Cuarto trimestre 2022
Prioridad	Alta
Indicadores de seguimiento	1. Verificar si se ha realizado el registro retributivo. 2.Verificar si se ha realizado la VPT. 3) Comparar que a igual valor de puesto de trabajo no exista discriminación retributiva > 25%

V. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Documentar los criterios tenidos en cuenta para la promoción profesional ponderando la formación, méritos, antigüedad, y el criterio directivo, de manera objetiva acorde a lo establecido en la VPT. Lenguaje inclusivo
Objetivos que persigue	Garantizar la objetividad del proceso de promoción profesional
Descripción detallada de la medida	Establecer, registrar y documentar, de manera fehaciente, los protocolos, procedimientos y criterios tenidos en cuenta para la promoción profesional

Responsable	RRHH
Recursos asociados	
Plazo de ejecución	Cuarto trimestre 2023
Prioridad	Media
Indicadores de seguimiento	1. Documento en el que han hecho constar, con carácter previo al procedimiento de promoción, y de manera objetiva, los criterios que se van a seguir. 2. Número de procesos llevados a cabo conforme a estos criterios. 3. Número de personas, desagregadas por sexo, que han promocionado profesionalmente conforme a estos criterios.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Documentar los criterios tenidos en cuenta para el establecimiento de promociones económicas
Objetivos que persigue	Dar objetividad y garantías a la promoción profesional
Descripción detallada de la medida	Establecer de manera fehaciente, los protocolos y procedimientos que permiten la promoción profesional con mejora salarial en la organización en igualdad de condiciones
Responsable	RRHH
Recursos asociados	
Plazo de ejecución	Cuarto trimestre 2023
Prioridad	Media

Indicadores de seguimiento	1. Número de protocolos o procedimiento que han sido revisados. 2. Número de procesos de promoción profesional realizados en la empresa. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.
-----------------------------------	--

VI. CONDICIONES DE TRABAJO

Ficha de Medida	
Área de actuación	Condiciones de Trabajo
Medida	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (informar criterios utilización medios digitales)
Objetivos que persigue	Asegurar los derechos digitales de los trabajadores
Descripción detallada de la medida	Elaboración y difusión de una guía de buenas prácticas en el manejo de medios digitales en la empresa
Responsable	Dirección y Departamento RRHH
Recursos asociados	
Plazo de ejecución	Primer trimestre 2024
Prioridad	Baja
Indicadores de seguimiento	1. Verificación de la elaboración de la guía de buenas prácticas. 2. Nº de acciones de difusión de la guía

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

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Aprobar e implantar una política de Desconexión digital en la Organización
Objetivos que persigue	Garantizar la desconexión digital
Descripción detallada de la medida	Realización e implantación de un protocolo interno de desconexión digital
Responsable	Dirección y Departamento RRHH

Recursos asociados	
Plazo de ejecución	Tercer trimestre 2024
Prioridad	Baja
Indicadores de seguimiento	1. Verificación de la elaboración de protocolo de desconexión digital. 2. Verificación de la implantación de protocolo de desconexión digital.3. Informe sobre el grado de incumplimiento de dicho protocolo.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Realización de una encuesta a a la plantilla para detectar necesidades de conciliación
Objetivos que persigue	Establecer una política de conciliación acorde a las necesidades de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Realización de una encuesta a los trabajadores y trabajadoras para conocer sus necesidades en materia de conciliación con el fin de articular las medidas más adecuadas a las necesidades y demandas existentes.
Responsable	RRHH
Recursos asociados	
Plazo de ejecución	Segundo trimestre 2024
Prioridad	Baja
Indicadores de seguimiento	1. Verificación de la realización de la encuesta. 2. Número de personas que han realizado el cuestionario desagregado por sexo 3. Número de nuevas medidas implementadas como resultado de la encuesta. 4. Número de personas que han solicitado estas nuevas medidas desagregadas por sexo.

VIII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Ficha de Medida	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida	Promover la integración de mujeres en la composición de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
Objetivos que persigue	Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina

Descripción detallada de la medida	Designación de los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de forma equilibrada y paritaria en el número de mujeres y hombres, fomentando en todo caso la integración de mujeres en este órgano.
Responsable	Dirección y Departamento RRHH
Medios y recursos asociados	
Plazo de ejecución	Tercer trimestre 2025
Prioridad	Baja
Indicadores de seguimiento	1. Número de mujeres integrantes de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

IX. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Documentar e implantar un procedimiento para la sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer una pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo
Descripción detallada de la medida	Elaboración, implantación y seguimiento de campañas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso.
Responsable	Dirección y Departamento RRHH
Recursos asociados	
Plazo de ejecución	Cuarto trimestre 2022
Prioridad	Alta
Indicadores de seguimiento	1. Comprobar si se ha elaborado y documentado con la conformidad de la Comisión Negociadora o de Seguimiento de igualdad un protocolo documentado para sensibilizar, prevenir, detectar y actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Difusión del protocolo
Objetivos que persigue	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer una pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo
Descripción detallada de la medida	Elaboración, negociación, aprobación y seguimiento de protocolo de acoso.
Responsable	RRHH
Recursos asociados	
Plazo de ejecución	Cuarto trimestre 2022
Prioridad	Alta
Indicadores de seguimiento	1. Confirmar que se ha dado a conocer a las personas trabajadoras las medidas para prevenir posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. 2. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
Objetivos que persigue	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer una pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo
Descripción detallada de la medida	Garantizar a las personas trabajadoras la información veraz, suficiente y adecuada a su situación, discapacidad y circunstancias personales y/o sociales.
Responsable	RRHH
Recursos asociados	
Plazo de ejecución	Tercer trimestre 2022

Prioridad	Alta
Indicadores de seguimiento	1. Realizar reuniones por parte de la Comisión Negociadora de forma periódica para valorar si la implantación del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, es efectiva y si las personas trabajadoras tienen conocimiento de dicho Protocolo. 2. Realización de posibles mejoras para intensificar la eficacia y efectividad de la implantación del Protocolo en las reuniones periódicas.

X. VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PERSONAS EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

Ficha de Medida	
Área de actuación	Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género
Medida	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Darle difusión
Objetivos que persigue	Medidas de sensibilización sobre violencia de género
Descripción detallada de la medida	Estudio, redacción e información a la plantilla de los derechos de las personas víctimas de violencia de género en formato legible y accesible.
Responsable	RRHH
Medios y recursos asociados	
Plazo de ejecución	Tercer trimestre 2023
Prioridad	Media
Indicadores de seguimiento	1. Comprobar si se ha elaborado y documentado con la conformidad de la Comisión Negociadora o de Seguimiento de igualdad un documento o guía que recopile los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género. 2. Constatar que se ha dado a conocer entre las personas trabajadoras los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género. 3. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.

XI. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Ficha de Medida	
Área de actuación	Comunicación inclusiva y no sexista
Medida	Informar del compromiso de la Organización con la Igualdad: página web

Objetivos que persigue	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto
Descripción detallada de la medida	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre el compromiso de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa
Responsable	Departamento de Informática
Medios y recursos asociados	
Plazo de ejecución	Tercer trimestre 2023
Prioridad	Media
Indicadores de seguimiento	Creación del espacio y contenidos

Ficha de Medida	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Llevanza de un registro de las ofertas de Empleo; indicando: nombre del puesto ofertado / nº de candidatos desagregado por sexo / resultado de la selección: sexo, edad, formación, departamento al que se adscribe la persona contratada
Objetivos que persigue	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización
Descripción detallada de la medida	Elaborar un sistema de registro de candidaturas por puesto de trabajo y resultados del mismo.
Responsable	RRHH
Recursos asociados	
Plazo de ejecución	Cuarto trimestre 2023
Prioridad	Media
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de la realización del registro en el que consten los procedimientos de selección. 2. Número total de procesos de selección realizados y registrados. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario. En este sentido es importante realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.

Por tanto, con la entrada en vigor del Plan se pondrán en marcha todas las medidas definidas para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma (apartado IX del Plan).

Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan para lo cual se contará con la participación de personas con formación en Igualdad que asesorarán externamente a la Organización.

Por su parte, el seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Personas y órganos que intervienen

La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios. Debe mantenerse un compromiso continuado por parte del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.

La comisión negociadora, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La comisión de seguimiento del plan, designada por la comisión negociadora. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

La persona o personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto.

Las personas responsables de personal que, por su posición estratégica y conocimiento de la Organización, serán de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan.

La representación legal de las personas trabajadoras, además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.

La plantilla será informada del proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la Organización.

Comisión de seguimiento del Plan

Es el órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, en el que participan de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

- Composición de la Comisión de seguimiento:

Representación Empresarial.

- Rodrigo Pasquin Llorente, Apoderado. Representante de la empresa

Representación de los Trabajadores.

- Yasmina Diaz Benítez, Técnico de operaciones. Representante del centro de trabajo de Las Palmas de Gran Canaria

- Funcionamiento

La comisión recabará de las personas responsables de la implantación de las medidas, información del estado de implantación y eficacia de cada una de ellas a través de un aplicativo digital o formato al efecto.

Los datos e información obtenidas a partir de este proceso de reporte, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento, y las evaluaciones periódicas.

Se reunirá con periodicidad ordinariamente anual al objeto de analizar los siguientes indicadores:

- Indicadores de seguimiento de medidas: definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
- Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
- Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

- Atribuciones

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.

- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos

- Redacción de informe de seguimiento. Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo... La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. Este informe se elevará a la Dirección de la Organización.

- Redacción de informe de evaluación. En el apartado VIII del Plan se define el sistema de evaluación a aplicar por la Comisión de seguimiento, herramientas y periodicidad.

VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Revisión del Plan

Los Planes de Igualdad podrán ser revisados en cualquier momento, a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Esta revisión puede iniciarse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados anteriores, o bien cuando se dé cualquiera de las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

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

Evaluación del Plan

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la Evaluación del Plan, permitirá conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro, de acuerdo con esta sistemática:

Preguntas	Ejes	Valoración a realizar
¿Qué se ha hecho?	Evaluación de resultado	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.

		Grado de consecución de los resultados esperados. Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas
¿Cómo se ha hecho?	Evaluación de proceso	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones. Tipo de dificultades y soluciones aportadas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan. Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.
¿Qué se ha conseguido?	Evaluación de impacto	Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos... Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la Organización en términos de igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones... Para ello, se deberá obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento.

Se realizará al menos una evaluación intermedia en 2023 y otra final en 2025, sin perjuicio de eventuales evaluaciones que en función de los informes de seguimiento puedan considerarse necesarias. Como resultado de la Evaluación se elaborará un Informe de Evaluación que contendrá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan, basada en la información y valoración relativas a la evaluación realizada, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

Eventualmente, este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Se incluye un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad:

CRONOGRAMA									
AÑO	Año 2022		Año 2023		Año 2024		Año 2025		
MESES	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	
Aprobación y Registro	x								
Implantación y seguimiento I		x							
Evaluación I			x						
Implantación y seguimiento II				x					
Evaluación II					x				
Nuevo Diagnóstico							x		

Por otro lado, es importante calendarizar los años de implementación de las acciones definidas para cada objetivo y elaborar planes operativos anuales, teniendo en cuenta cierta flexibilidad para adaptarse a las oportunidades y circunstancias que vayan surgiendo. Se acompaña en cualquier caso priorización de medidas en el primer año de vigencia del Plan de Igualdad:

Materia	Objetivo	Medidas	Año I
AUDITORIA RETRIBUTIVA	1.Confección y revisión anual del Registro retributivo: conceptos salariales y análisis brecha	Garantizar el principio de igualdad retributiva	2022
	2.Garantizar de forma transparente un sistema de retribución no discriminatorio por razón de género para que un trabajo que tenga igual valor que otro, cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados		

	con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se lleva a cabo en realidad junto con una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.		
	3. Registro salarial Anual. Se registrarán los valores medios y medianas de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por GP, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.		
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	Documentar e implantar un procedimiento para la sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer una pauta de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo	2022

IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Como consecuencia de los seguimientos, revisiones y evaluaciones previstos en el Plan, y en relación a éstos en la normativa de aplicación, puede acordarse la modificación del mismo, en tanto que la normativa legal o convencional no obliguen a su adecuación.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 9 del 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.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de que aconteciese alguno de los supuestos anteriormente contemplados, se reunirá la comisión de seguimiento con carácter extraordinario, para valorar si es necesaria la revisión y/o modificación del plan de igualdad. Una vez valorado, en caso de concluir que se hace necesaria la modificación del mismo, se someterá a votación y se aprobará o no la modificación del mismo por mayoría simple.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.