academia de estudios electrónicos

PLAN DE IGUALDAD

ACADEMIA DE ESTUDIOS ELECTRÓNICOS

THANK YOU!

2021-2024

academiadeestudioselectronicos.com
33013 OVIEDO

CONTENIDO

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA Y MOTIVACIÓN DEL PLAN 3

OBJETIVOS GENERALES 4

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD 4

DESCRIPCION DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD 8

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE ACCIONES 16

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN 16

DISPOSICIÓN FINAL 16

ANEXO I : INFORME DIAGNÓSTICO 18

ANEXO II : AUDITORÍA RETRIBUTIVA 38

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA Y MOTIVACIÓN DEL PLAN

ACADEMIA DE ESTUDIOS ELECTRÓNICOS es un centro pequeño dedicado a la formación ocupacional dirigida a la mejora de la inserción laboral en colaboración con el Servicio Público de Empleo.

Nuestro valor principal es el compromiso social, aportando a nuestro alumnado el ejemplo necesario de igualdad efectiva, y no discriminación por cuestiones de género, edad, origen y otras circunstancias personales, desarrollando y aplicando las técnicas didácticas pertinentes, para alcanzar una comunidad de bienestar y empatía.

Para ello, como centro de formación trabajamos en la difusión de estos principios, a través de una imagen que podamos proyectar a la sociedad, intentando sensibilizar y difundir estos valores, dando ejemplo de organización comprometida, conscientes del poder transformador y de cambio que tienen en la sociedad las actitudes y comportamientos no discriminatorios, a través de una política de empresa basada en la normalización de estos principios.

Disponemos de un Sistema Integrado de Gestión de Calidad certificado en ISO 9001, ISO 27001, EFQM400+ y la certificación de Empresa familiarmente responsable efr1000-5, estas certificaciones evidencian el esfuerzo por la mejora continua en nuestros procesos y nuestro compromiso social.

Por todo, ello hemos elaborado este PLAN DE IGUALDAD con el objetivo general de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de la organización, basándonos en la creencia de todo lo positivo que conlleva y en el cumplimiento de la normativa legal aplicable.

OBJETIVOS GENERALES

1. Potenciar el acceso de la mujer a la empresa. Y mantener la representación femenina en igualdad en todos los departamentos.
2. Facilitar la formación y promoción profesional, el desarrollo personal de las trabajadoras, así como mejorar sus competencias y habilidades.
3. Consolidar la igualdad salarial y laboral.
4. Favorecer el desarrollo de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras ajustando el Plan de Conciliación y flexibilizándolo a las necesidades actuales, así como fomentar los principios de igualdad.
5. Prevención, detección y atención de víctimas de acoso sexual o por razón de sexo. Mantener un entorno de trabajo saludable, libre de comportamientos indeseados.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Lo objetivos serán revisados según los cambios y las necesidades que vayan surgiendo, y realizado el presente plan de igualdad que entrará en vigor a la fecha de su firma, y tendrá vigencia desde su firma hasta él 31 de diciembre de 2024.

Estableciéndose una revisión anual de su contenido en la reunión del Comité de igualdad, para garantizar su cumplimiento, adaptabilidad a las necesidades reales de la plantilla y correcto funcionamiento.

Área	**ACCESO A LA ORGANIZACIÓN Y SELECCIÓN DEL PERSONAL**
OBJETIVOS	**MEDIDAS**
1-Incrementar las candidaturas de mujeres a los procesos selectivos para un puesto	**1.1-Publicar ofertas de empleo, basadas en los requisitos del puesto, sin lenguaje sexista y priorizando la denominación del puesto en femenino.** **Ej: formadora/formador** **1.2-Transmitir una imagen de empresa con opciones de trabajo para las mujeres, comprometida con la igualdad de oportunidades.** **1.3-Establecimiento de acuerdos con centros formativos para acoger alumnas en prácticas**
2-Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección.	**2.1-Formar y sensibilizar al departamento de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades.** **2.2-Revisión de las estrategias de selección, establecimiento de criterios objetivos baremables, reduciendo posibles barreras de acceso, eliminando requisitos innecesarios como el carnet de conducir, manejo de maquinaria...**

Área DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA	
OBJETIVOS	**MEDIDAS**
3-Presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los puestos y departamentos	**3.1- Establecer un sistema de clasificación profesional que asegure la no discriminación por razón de género, donde se definan los criterios de cada grupo o categoría profesional.**
4-Equiparar las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores, contrato a tiempo parcial.	**4.1- Estudio de las causas de la desigualdad y en su caso revisión de la política de conciliación.**
Área FORMACIÓN CONTINUA	
OBJETIVOS	**MEDIDAS**
5-Fomentar la formación para la especialización técnica/desarrollo de carrera de las trabajadoras	**5.1- Analizar causas de la falta de participación y establecer estrategias que corrijan esta situación.**
6-Facilitar las posibilidades de formación y reciclaje profesional de las trabajadoras	**6.1- Realizar la formación dentro del horario laboral siempre que sea posible**
7-Sensibilizar a todo el personal sobre la necesidad de avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	**7.1-Fomentar la formación en igualdad de género, puesta en marcha de acciones formativas sobre igualdad periódicamente.** **7.2-Dar la opción a las trabajadoras y trabajadores formados en la materia de impartir el módulo transversal de SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO que incluimos en los Cursos que imparte el Centro.**
Área PROMOCIÓN INTERNA	
OBJETIVOS	**MEDIDAS**

8-Garantizar la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad y a todos los departamentos de la empresa	**8.1-Revisión y seguimiento de los sistemas de promoción para comprobar que ese valor que ya tiene la empresa se mantenga.**
Área CONDICIONES DE TRABAJO, IGUALDAD SALARIAL	
OBJETIVOS	**MEDIDAS**
9-Sistema retributivo objetivo, basado en la equidad y en la no discriminación por razón de sexo, cumpliendo la legislación vigente.	**9.1-Registro salarial**
Área CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	
OBJETIVOS	**MEDIDAS**
10-Ofrecer unas condiciones laborales que garanticen a toda la plantilla la compatibilidad de las responsabilidades laborales con las familiares y personales	**10.1-Revisar las medidas establecidas en el Plan de conciliación** **10.2-Comunicar a toda la plantilla las medidas de conciliación de la empresa**
11-Ser una Empresa Familiarmente Responsable	**11.1-Certificación como Empresa Familiarmente Responsable efr**
Área SALUD LABORAL Y ACOSO	
OBJETIVOS	**MEDIDAS**
12-Garantizar un entorno libre de situaciones de acosos sexual y/o acosos por razón de sexo	**12.1-Revisar y actualizar el protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.** **12.2-Desarrollar acciones informativas y formativas destinadas a la prevención y sensibilización en materia de acosos sexual y por razón de género. Difusión del protocolo a toda la plantilla** **12.3-Revisión anual de las bajas laborales desagregadas por sexo**

Área CULTURA Y VALORES DE LA ORGANIZACIÓN	
OBJETIVOS	**MEDIDAS**
13-Promover una Cultura Organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.	**13.1-Incorporar la perspectiva de género en la Misión, Visión y Valores.** **13.2-Difusión e información periódica a trabajadores y trabajadoras de los avances del Plan de Igualdad a través de la puesta en marcha de sus medidas. Difundir públicamente tanto interna como externamente el Plan de Igualdad.** **13.3-Incluir indicadores de igualdad en la gestión de la calidad**

DESCRIPCION DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

MEDIDAS	ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS	CALENDARIO	INDICADORES
1.1-Publicar ofertas de empleo, basadas en los requisitos del puesto, sin lenguaje sexista y priorizando la denominación del puesto en femenino. **Ej: formadora/formador**	**Revisión de las ofertas de empleo para garantizar antes de su publicación que no contienen lenguaje sexista, ni imágenes estereotipadas y únicamente se ajustan a criterios objetivos del puesto.**	**Presidenta de la Comisión de Igualdad.** **Previa a probación del Comité.**	**Económicos y el tiempo necesario para su elaboración y revisión por parte de la Dirección y el Comité.**	**Continuado desde 2021 a 2024**	**Nº de candidaturas anuales recibidas de mujeres y hombres** **Comparación con resultados del año anterior.**
1.2-Transmitir una imagen de empresa con opciones de trabajo para las mujeres, comprometida con la igualdad de oportunidades.	**Aumentar el número de imágenes de mujeres trabajadoras de nuestra empresa en todas las publicaciones en redes sociales y página web** **Compartir publicaciones sobre igualdad de género en nuestras redes sociales,**	**Presidenta de la comisión de Igualdad** **Responsable RRHH**	**Económicos y el tiempo necesario para su elaboración y revisión por parte de la Dirección y el Comité.**	**Continuado desde 2021 a 2024**	**Nº de incidencias abiertas en revisiones aleatorias de publicaciones por parte de la Dirección.** **Nº de publicaciones anuales relacionadas con la igualdad de género.**

1.3-Acogimiento de alumnas en prácticas	**Establecimiento de acuerdos con centros formativos para acoger alumnas en prácticas** **Organización temporal en el cronograma del Centro y planificación de tareas para la correcta realización de las prácticas** **Acoger alumnas en prácticas principalmente en puestos donde estén infrarrepresentadas**	**Directora** **Responsable RRHH**	**Tiempo de planificación y tutorización**	**Continuado durante 2021 a 2024**	**Nº de alumnas acogidas en prácticas**
2.1-Formar y sensibilizar al departamento de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades.	**Incidir en las reuniones del Comité en la comunicación clara con toda la plantilla y en especial con RRHH de nuestra política de igualdad.** **Formación a RRHH en materia de igualdad** **Enviar correos electrónicos relacionados con la igualdad de género**	**Directora** **Responsable RRHH**	**Tiempo necesario de formación RRHH y directora**	**Continuado desde 2021 a 2024**	**Nº de acciones formativas en materia de igualdad de RRHH**

2.2-Revisión de las estrategias de selección, establecimiento de criterios objetivos baremables, reduciendo posibles barreras de acceso, eliminando requisitos innecesarios como el carnet de conducir, manejo de maquinaria…	**Creación de procedimiento de entrevista y preguntas a realizar por puesto.** **Valorar la formación en Igualdad de cara a poder impartir los módulos de formación transversal** **Priorizar para un contrato o promoción a la persona del sexo menos representado en el puesto de que se trate**	**Presidente de la comisión de Igualdad** **Responsable RRHH**	**Tiempo necesario de directora y RRHH**	**Continuado desde 2021 a 2024**	**Procedimiento de entrevista** **Nº de contrataciones desagregadas por sexo**
3.1- Establecer un sistema de clasificación profesional que asegure la no discriminación por razón de género, donde se definan los criterios de cada grupo o categoría profesional.	**Realización y posterior seguimiento de un registro de clasificación profesional**	**Directora** **Responsable RRHH**	**Tiempo de dedicación de RRHH**	**Continuado Desde 2021 a 2024**	**Registro de clasificación profesional**
4.1- Estudio de las causas de la desigualdad laboral y en su caso revisión de la política de conciliación.	**Estudio individual de las causas de desigualdad laboral (En la actualidad la única desigualdad aparente es debida a un contrato a tiempo parcial de una trabajadora de limpieza, pero no es real ya que trabaja en más**	**Directora** **Responsable RRHH**	**Tiempo de dirección y RRHH**	**Continuado desde 2021 a 2024, al inicio de cada nuevo contrato o cambio de condiciones**	**Tipos de contrato desagregados por sexo**

	empresas siendo su jornada completa) **Comprobar contratos y retribuciones de los trabajadores**				
5.1- Analizar causas de la falta de participación en formación especializada y establecer estrategias que corrijan esta situación.	**Incluir en el cuestionario de satisfacción del personal preguntas sobre su disponibilidad a la formación y necesidades formativas**	**Directora** **Responsable RRHH**	**No requiere inversión**	**Continuado desde 2021 a 2024**	**Cuestionario de satisfacción del personal**
6.1- Realizar la formación dentro del horario laboral siempre que sea posible	Planificar la formación dentro del horario laboral siempre que sea posible	**Dirección** **Responsable RRHH**	**Gasto de impartición de la formación, tiempo de los trabajadores que realicen la formación.** **Material de papelería y el tiempo necesario para su elaboración y/o planificación.**	**Continuado desde 2021 a 2024**	**Nº de personas de la plantilla que participan en acciones formativas desagregado por sexo**
7.1-Fomentar la formación en igualdad de género, puesta en marcha de acciones formativas sobre igualdad periódicamente.	Incluir formación en igualdad dentro de la formación interna de la plantilla	**Dirección** **Responsable RRHH**	**Gasto económico en tiempo de formación y coste de los Cursos**	**Continuado desde 2021 a 2024**	**Nº de acciones formativas en igualdad de género** **Nº de personas de la plantilla que participan en acciones formativas**

					vinculadas a la igualdad de género desagregado por sexo
7.2-Dar la opción a las trabajadoras y trabajadores formados en la materia, de impartir el módulo transversal de SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO que incluimos en los Cursos que imparte el Centro.	**Transmitir a la plantilla la opción de impartir el módulo transversal de Igualdad de género, para lo cual se necesita una amplia formación en el tema.** **Ofertar la impartición de los módulos transversales de igualdad a la plantilla**	**Dirección**	**Tiempo de impartición**	**Continuado desde 2021 a 2024**	**Registro impartición del módulo FCO003 en los Cursos.**
8.1-Revisión y seguimiento de los sistemas de promoción para comprobar que ese valor que ya tiene la empresa se mantenga.	**Revisar el sistema de promoción y hacer un seguimiento por puestos y funciones según sexos.**	**Directora** **Responsable RRHH**	**Gasto económico en tiempo de trabajo de RRHH.**	**Continuado desde 2021**	**Nº de Promociones según puestos y sexos**
9.1-Igualdad retributiva. Registro salarial	**Medición anual retributiva por sexos y categorías profesionales**	**Dirección** **Responsable RRHH**	**Gasto económico en tiempo de trabajo.**	**Anual al finalizar cada año desde 2021 hasta 2024.** **De aplicación cuando se produzca**	**Cumplimiento del Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre**

				cualquier cambio o alta laboral.	
10.1-Revisar las medidas establecidas en el Plan de conciliación	**Reuniones por resolución con toda la plantilla para revisar y establecer las medidas de conciliación anuales.**	**Dirección**	**Gasto económico en tiempo de trabajo de Dirección.** **Tiempo de trabajo en las reuniones con todo el personal.** **Gato derivado de las medidas del plan de conciliación**	**Anual durante 2021 a 2024**	**Nº de correos electrónicos convocando a la reunión** **Nº/% de personas de la plantilla que se acogen a medidas de conciliación desagregado por sexo**
10.2-Comunicar a toda la plantilla las medidas de conciliación de la empresa	**Enviar correo electrónico anualmente a toda la plantilla con las medidas de conciliación.**	**Dirección**	**Gasto económico en tiempo de trabajo de Dirección.**	**Continuado desde 2021 a 2024**	**Nº de Correos electrónicos**
11.1-Certificación como Empresa Familiarmente Responsable Efr	**Seguir los procedimientos establecidos para dicha certificación.**	**Responsable de Calidad** **Responsable RRHH**	**Gasto económico en tiempo de trabajo de Calidad y RRHH.** **Gasto económico de la Certificación**	**Anualmente desde 2021 a 2024**	**Certificación Efr**

	Revisar y actualizar las medidas de Conciliación				
12.1-Revisar y actualizar el protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.	**Revisar anualmente el protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.** **Seguimiento del Protocolo** **Reuniones extraordinarias de la Comisión de Igualdad en caso de acoso y activación del protocolo de actuación.**	**Presidente de la comisión de Igualdad**	**Gasto económico en tiempo de trabajo de la Comisión de igualdad**	**Continuo de 2021 a 2024**	**Reuniones de la Comisión de Igualdad** **Protocolo de actuación ante el acoso sexual** **Acta de reunión extraordinaria**
12.2-Desarrollar acciones informativas y formativas destinadas a la prevención y sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de género. Difusión del protocolo a toda la plantilla	**Difusión del protocolo a toda la plantilla.** **Tener disponible en el Centro el protocolo actualizado a disposición de toda la plantilla.** **Enviarlo por correo electrónico a toda la plantilla.** **Realizar Reunión o taller informativo**	**Responsable de Calidad** **Presidente de la comisión de Igualdad**	**Gasto económico en tiempo de trabajo de la comisión de igualdad**	**Continuado de 2021 a 2014**	**Nº Correos electrónicos** **Acta de reunión o taller**

12.3-Revisión anual de las bajas laborales desagregadas por sexo	**Realizar informe anual con las bajas laborales desagregadas por sexo, analizando las causas y su prevención.**	**Responsable de Calidad** **Presidente de la comisión de Igualdad**	**Gasto económico en tiempo de trabajo del Presidente de la comisión de igualdad.** **Gasto de las medidas a tomar en caso de resultar necesarias**	**Anual 2021-2024**	**Informe bajas laborales.**
13.1-Incorporar la perspectiva de género en la Misión, Visión y Valores.	**Dejar constancia escrita de la concienciación de la Academia con la igualdad haciéndolo público incluyéndolo en su Misión Visión y valores** **Carteles en el Centro que sirvan para crear conciencia.**	**Responsable de Calidad** **Presidente de la comisión de Igualdad**	**Gasto económico en tiempo de trabajo de la comisión de igualdad**	**Incorporación en 2021 y revisiones hasta 2024**	**Política de Gestión** **Nº de Carteles sobre igualdad en el Centro**
13.2-Difusión e información periódica a trabajadores y trabajadoras de los avances del Plan de Igualdad a través de la puesta en marcha de sus medidas. Difundir públicamente tanto interna como externamente el Plan de Igualdad.	**En el Centro en lugar accesible debe encontrarse el Plan de Igualdad.** **Así como publicado en la página Web del Centro.** **Se notificará a todos los trabajadores los cambios que se produzcan.**	**Presidenta de la comisión de Igualdad**	**Gasto económico en tiempo y publicidad de trabajo de la comisión de igualdad**	**Continuado desde 2021 a 2024**	**Nº de difusiones sobre el plan de igualdad a la plantilla)** **Nº de noticias o difusiones a través de la página web**

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE ACCIONES

Para obtener información del cumplimiento del presente Plan de Igualdad, Academia de Estudios Electrónicos elaborará con una periodicidad anual informes de seguimiento de cada uno de los objetivos fijados en el plan, que será elaborado por el Comisión de Igualdad para complementar el Informe Diagnóstico.

El proceso de seguimiento y evaluación medirá el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla de la entidad.

Para el proceso de seguimiento y evaluación de los Indicadores de igualdad establecidos se usarán los Cuadros de mando, herramientas y procedimientos del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad implantado en el Centro y serán analizados por la Comisión de Igualdad.

Dentro de estos informes se establecerán las medidas correctoras oportunas cuando no se hayan alcanzado los objetivos fijados.

Además, se realizará una estimación de los costes y recursos necesarios para su aplicación y se pondrán a disposición del Plan todos los medios, tanto económicos, materiales como humanos para conseguir los objetivos establecidos.

A la finalización de su vigencia, se realizar un Informe Final para conocer el nivel de ejecución de los objetivos, conocer su impacto, su grado de cumplimiento y resultados, trasladando esta información a todos los miembros de la Academia y realizando un análisis que pueda resultar útil para futuros proyectos.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Se fomentará el uso de las sugerencias de mejora por parte de todo el personal y alumnado, que pueda servir para avanzar en materia de igualdad y que puedan incorporarse al presente Plan.

El seguimiento se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo del Plan y es el instrumento para detectar obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste e inclusión de acciones.

En caso de cambios legislativos o para realizar mejoras relevantes en el Plan, se convocará una reunión extraordinaria de los miembros de la comisión y se consensuarán las modificaciones a realizar.

Se intentarán solventar internamente mediante debate y exposición de cada punto de vista de los miembros de la Comisión las posibles discrepancias que pudieran surgir.

En caso de persistir el desacuerdo, la Comisión de Igualdad podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

Una vez acordadas las modificaciones a realizar, en el plazo de un mes se procederá a su incorporación y nueva publicación del Plan.

DISPOSICIÓN FINAL

Ámbito territorial del Plan; Principado de Asturias (sede única)

Ámbito temporal de Plan: Del 04/06/2021 al 31/12/2024

La dirección asume el compromiso de su implantación y seguimiento, aportando los recursos necesarios.

Comprometiéndose en dar difusión sobre los contenidos de este Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, tras su participación en la elaboración de este Plan y su estudio diagnóstico, aprueba el presente texto y se comprometen a velar por su cumplimiento a partir de la fecha de su firma.

Con fecha de aprobación 04/06/2021 y firma de las personas integrantes de la Comisión de igualdad.

INFORME DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ACADEMIA DE ESTUDIOS ELECTRÓNICOS

Fecha de realización: 13/06/2020

Fecha de referencia de los datos utilizados: 01/06/2020

CONTENIDO

INFORME DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ACADEMIA DE ESTUDIOS ELECTRÓNICOS 1

INTRODUCCIÓN 2

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO 3

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA 3

ACCESO A LA ORGANIZACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL 7

PROMOCIÓN INTERNA 10

RETRIBUCIONES 10

FORMACIÓN CONTINUA 12

CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL FAMILIAR Y PERSONAL 15

SALUD LABORAL 16

CULTURA Y VALORES DE LA ORGANIZACIÓN 17

RESUMEN DE PUNTOS FUERTES Y ÁREAS DE MEJORA 18

INTRODUCCIÓN

La empresa ACADEMIA DE ESTUDIOS ELECTRÓNICOS que ejerce su actividad en el sector de la formación posee un tamaño de plantilla de tres mujeres y un hombre, ha puesto en marcha el proceso de elaboración de un plan de igualdad, realizando para ello como primer paso un diagnóstico en materia de igualdad.

El presente informe de diagnóstico sobre la situación respecto a la igualdad de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se ha obtenido a partir de los datos proporcionados porla organización en la herramienta interactiva específica para el autodiagnóstico de las organizaciones laborales en materia de igualdad, siendo responsabilidad de la empresa la validez de la información proporcionada.

Este informe está organizado en dos bloques.

Un primer bloque de diagnóstico, con varios apartados que se corresponden con los aspectos analizados en cada uno de los apartados en los que se organiza la recogida de información de la herramienta de autodiagnóstico:

1. Distribución de la plantilla.
2. Acceso a la organización y selección de personal.
3. Promoción interna.
4. Retribuciones.
5. Formación continua.
6. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
7. Salud laboral y acoso.
8. Cultura y valores de la organización.

Dentro de los distintos apartados se incorporan gráficos en los que se muestra la distribuciónde las trabajadoras y los trabajadores de la plantilla según distintas variables de análisis, así como un análisis o interpretación de dicha distribución. Siguiendo lo establecido en la Ley de Igualdad 3/2007 se ha interpretado como composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Aparecen además otros datos más cualitativos a partir de las respuestas proporcionadas por la empresa a distintas preguntas relacionadas con las estrategias de gestión de recursos humanos.

Un segundo bloque, en el que, a partir de estos resultados, se realiza un resumen final de los principales datos obtenidos en el diagnóstico, clasificando los mismos en “puntos fuertes” y “aspectos de mejora” de la organización en relación con la igualdad de trato y el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Junto con este Informe Diagnóstico, se emite un Informe de Recomendaciones, en el que se ofrecen algunas pautas para consolidar los aspectos positivos que se hayan identificado y para mejorar o suplir las carencias detectadas, de cara a la elaboración de un plan de igualdad.

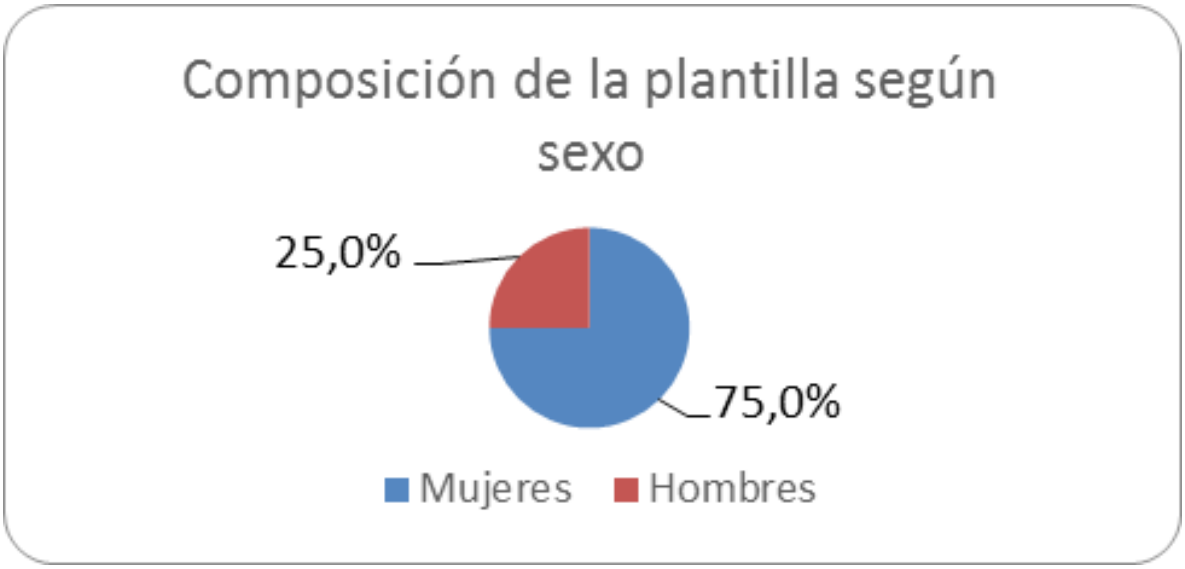
RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

En este apartado se plasma la información acerca de cómo se distribuyen las trabajadoras y trabajadores en la empresa según distintas condiciones laborales –departamentos y contratos-y categorías profesionales, ofreciendo una fotografía de la presencia equilibrada -o no- de mujeres y hombres, y dónde se ubican en la organización.

A. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ORGANIZACIÓN

1.1 COMPOSICIÓN SEGÚN SEXO DEL TOTAL DE LA PLANTILLA

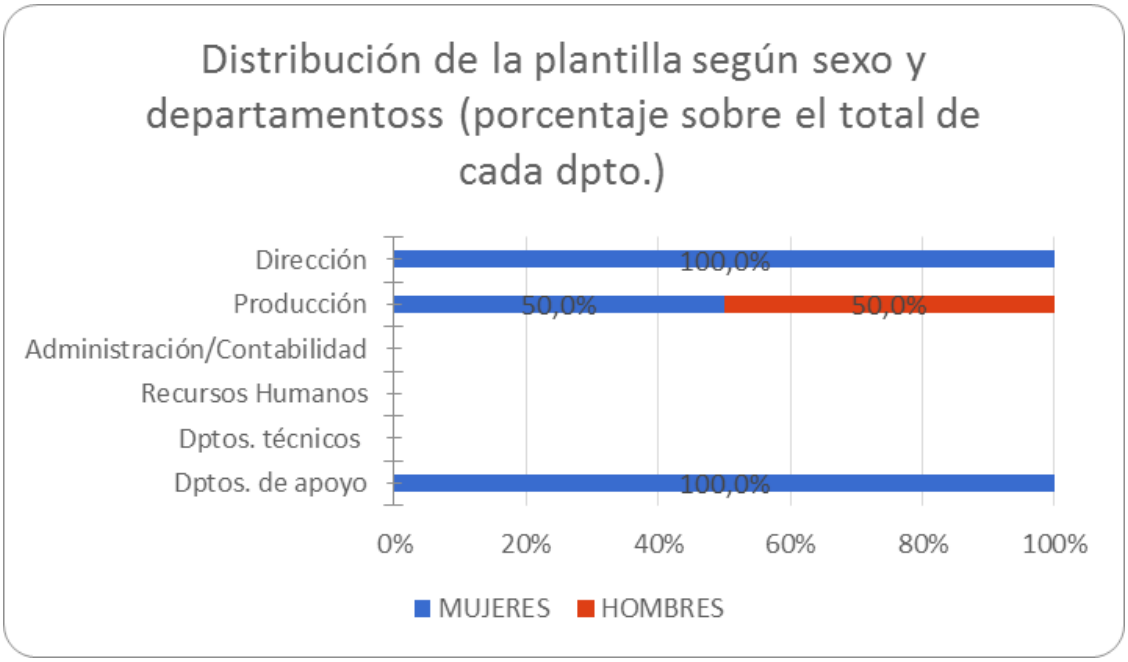


La plantilla de la empresa cuenta con una presencia mayoritaria de mujeres

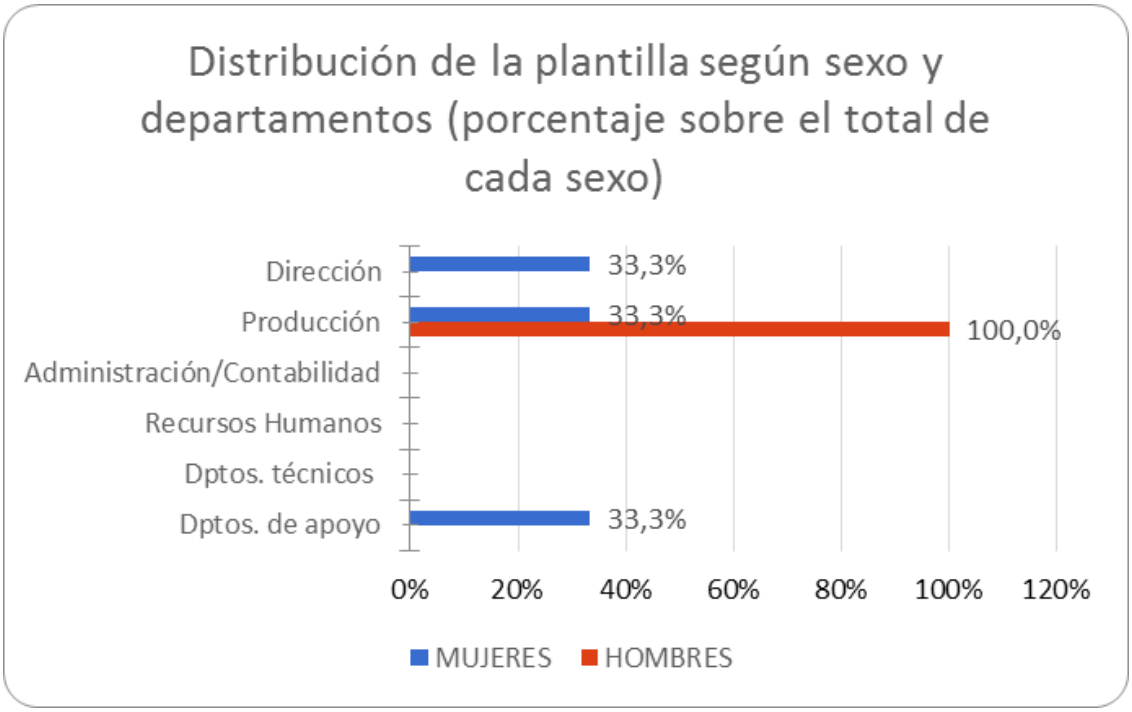
B. CONDICIONES LABORALES

1.2 DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN SEXO Y DEPARTAMENTOSLOS DEPARTAMENTOS DE LA EMPRESA SE HAN AGRUPADO EN LA SIGUIENTE CLASIFICACIÓN DE CARA ASIMPLIFICAR LOS ANÁLISIS:

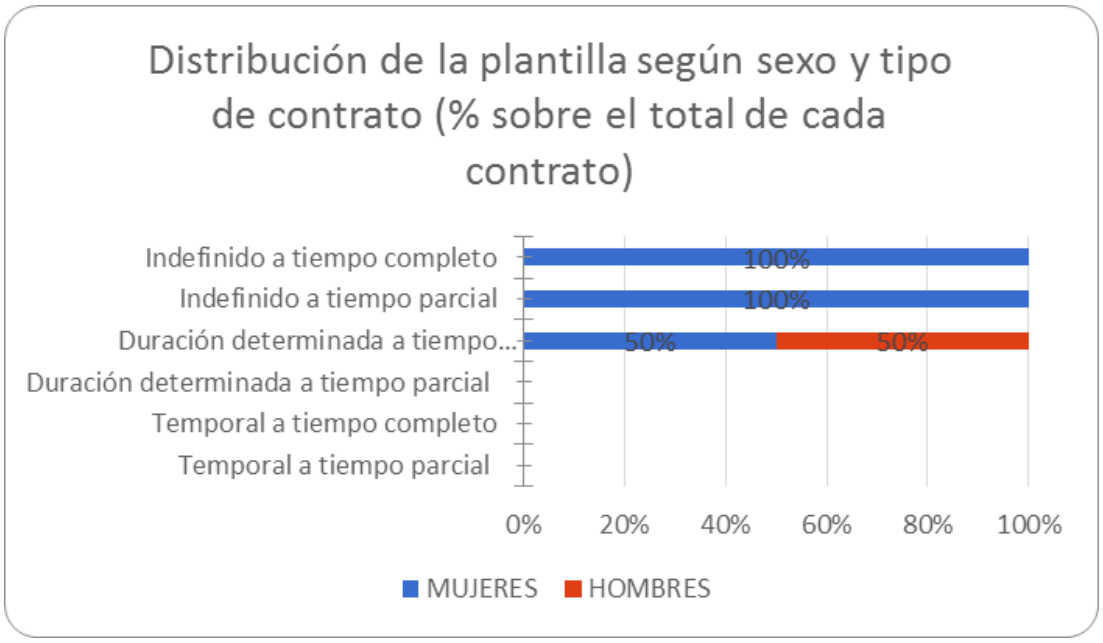
D1. Dirección: Dpto. responsable de las tareas de coordinación, gerencia,dirección.	**Nº mujeres**	**Nº hombres**
D1.1. Dirección	1	
D2. Producción: Dedicado a la principal actividad de la empresa, prestación de servicios (y en el que se suele concentrar la mayor parte del personal.		
D2.1. Formación	1	1
D6. Dptos. de apoyo (recepción,almacén, limpieza…)		
D6.1. Limpieza	1	



El departamento de Dirección está totalmente feminizado
Hay una presencia equilibrada según sexo en el departamento de Producción
Los dptos. de apoyo están totalmente feminizados



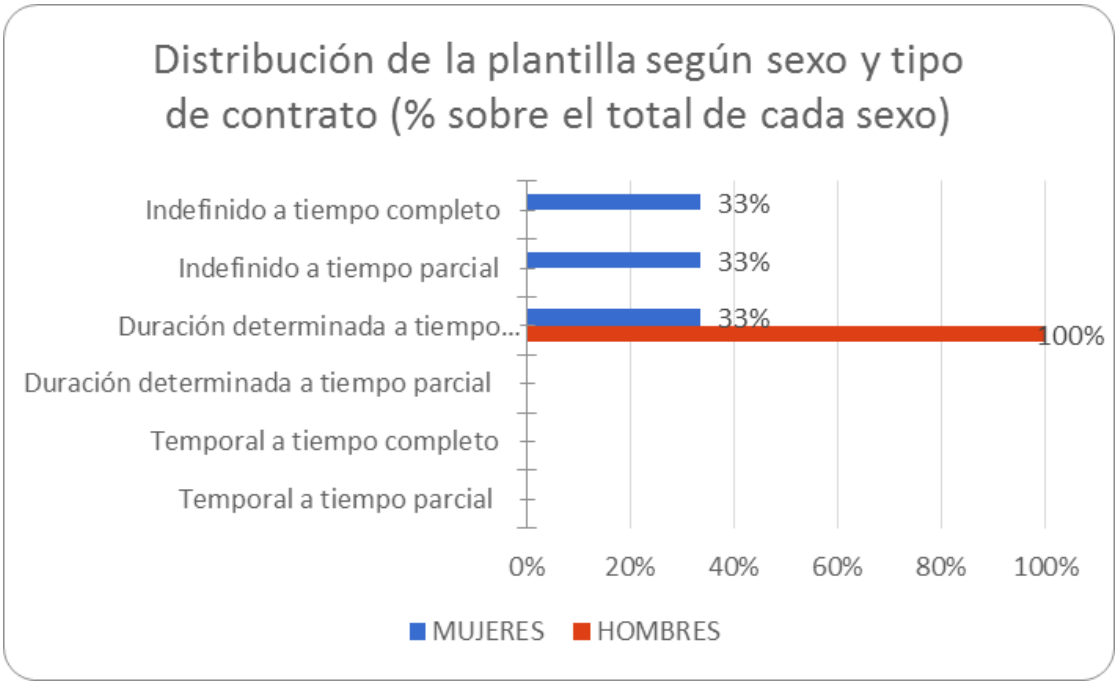
1.3 DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN SEXO Y TIPO DE CONTRATO



El personal con contratos indefinidos a tiempo completo está compuesto únicamente por trabajadoras

El personal con contratos indefinidos a tiempo parcial está compuesto únicamente por trabajadoras

Hay una presencia equilibrada según sexo entre el personal con contratos de duración determinada a tiempo completo



Las trabajadoras poseen un mayor porcentaje de contratos a tiempo parcial que los trabajadores

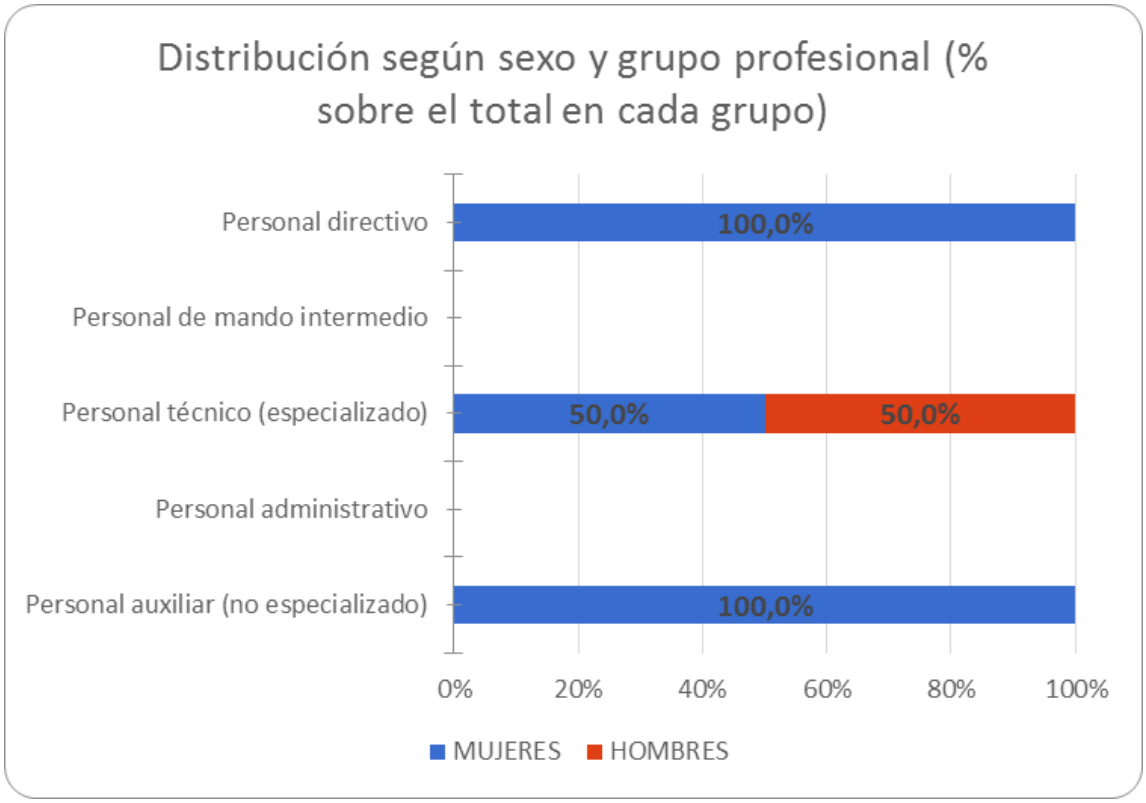
Los trabajadores poseen una mayor temporalidad en los contratos que las trabajadoras

C. CONDICIONES LABORALES.

1.4 DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN SEXO Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Las categorías profesionales se han agrupado en la siguiente clasificación de cara a simplificarlos análisis:

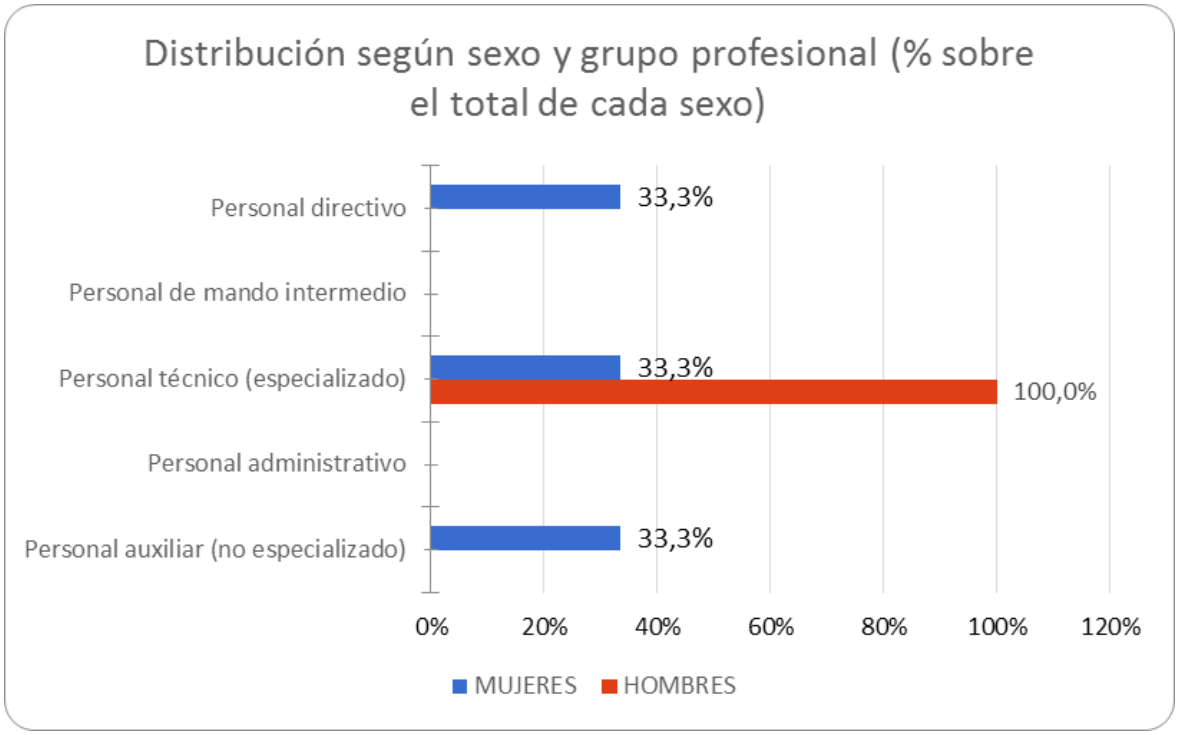
C1. Personal directivo: aquel personalque posee los superiores niveles de responsabilidad y retributivos (gerencia, alta dirección…).	**Nº mujeres**	**Nº hombres**
C1.1. Personal de dirección	1	
C3. Personal técnico (especializado):personas con ciertas exigencias formativas y/o de capacitación técnica(personas con titulación superior o de grado medio, técnicos/a especialistas…)		
C3.1. Personal de formación	1	1
C5. Personal auxiliar (no especializado):		
personal que realiza tareas auxiliares o de apoyo -auxiliares, peones/as, personalde recepción, de mantenimiento,limpieza…-		
C5.1. Personal de limpieza	1	



El grupo profesional de gerencia y/o Alta Dirección está totalmente feminizado

Hay una presencia equilibrada según sexo en el grupo profesional de personal técnico

El grupo profesional de personal auxiliar está totalmente feminizado



Las trabajadoras se distribuyen de forma equivalente por los distintos grupos profesionales

1.5 GRADO DE INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Las categorías o grupos profesionales se encuentran redactados en un lenguaje que visibilizaque pueden estar ocupados tanto por hombres como por mujeres

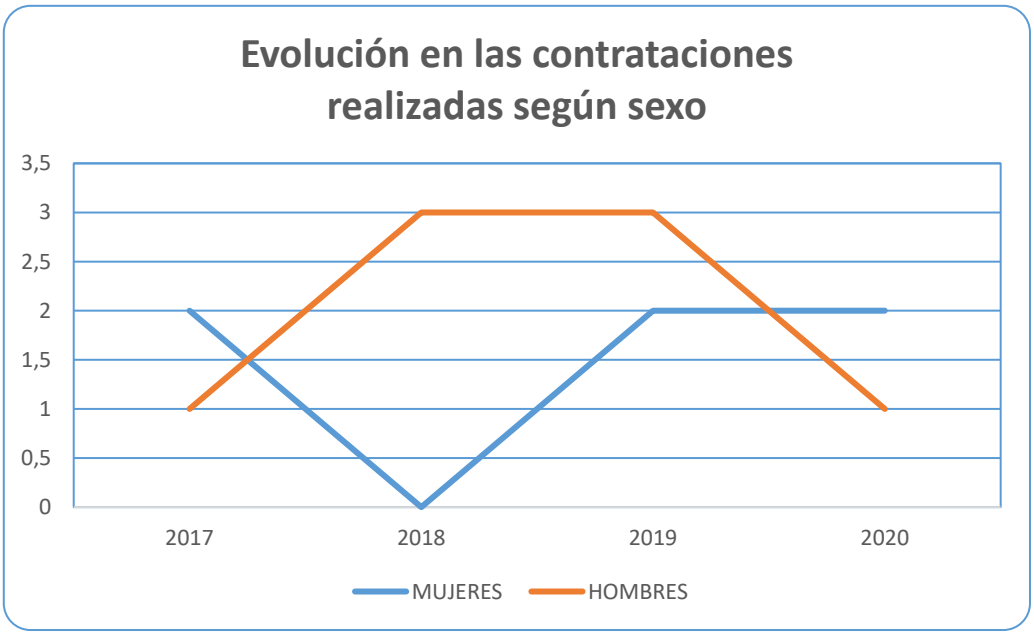
Se dispone de un análisis de puestos de trabajo basado en unos criterios de encuadramiento (requisitos formativos y de experiencia, competencias requeridas, funciones, tareas y responsabilidades asignadas...), pero no se ha tenido en cuenta la perspectiva de género en suelaboración

2. ACCESO A LA ORGANIZACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

Este apartado recoge información relativa al acceso de mujeres y hombres a la organización (incorporaciones, contrataciones), a su permanencia en la misma (fin de la relación laboral) y elimpacto de género que poseen los procesos de selección de personal.

Se muestra la evolución de las contrataciones y los ceses en los últimos 4 años, siendo el año1 el más reciente y el 4 el más lejano, de 2017 a 2020.

2.1 CONTRATACIONES REALIZADAS SEGÚN SEXO

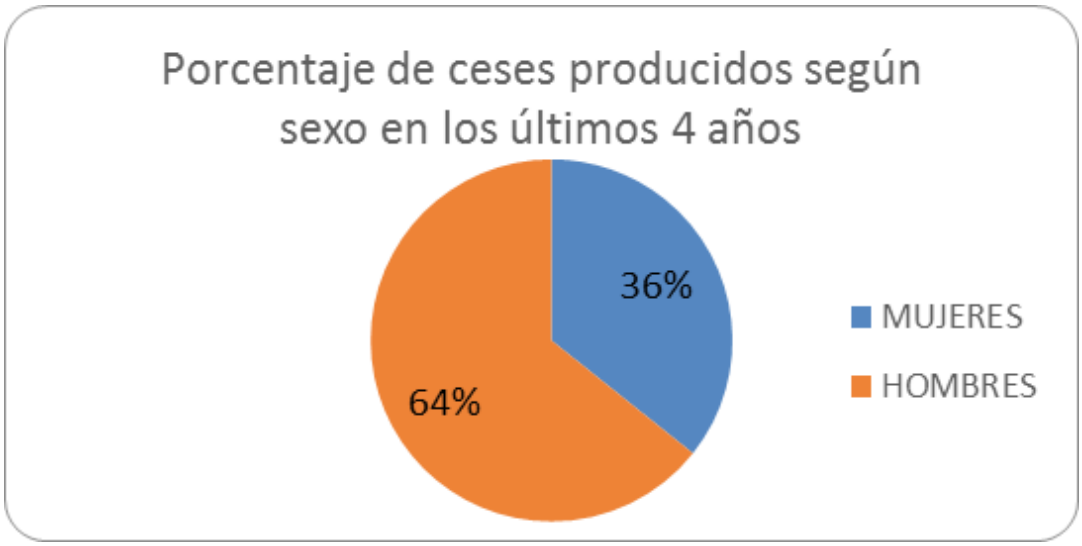


Se ha contratado algo más a hombres, pero casi paritario (menos del 60%)

Las contrataciones en el último periodo muestran una tendencia a un incremento de lacontratación de trabajadoras

Las contrataciones llevadas a cabo en el último periodo han servido para incrementar o mantener una presencia mayoritaria de trabajadoras en la plantilla superior a la de trabajadores

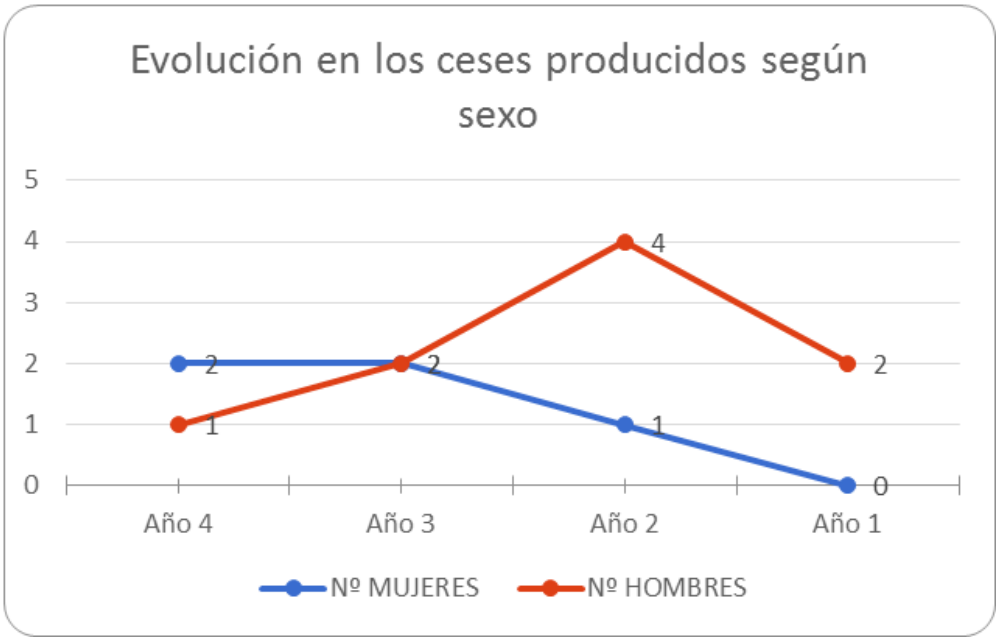
2.2 CESES PRODUCIDOS SEGÚN SEXO



Los ceses producidos han sido mayoritariamente de trabajadores

Los ceses del último periodo muestran una tendencia a un descenso de los ceses detrabajadoras

Los ceses del último periodo muestran una tendencia a un incremento de los ceses de trabajadores



2.3 CANDIDATURAS RECIBIDAS

Se reciben mayoritariamente candidaturas de hombres para la mayor parte de los puestos, que son generalmente para el puesto de formador/a de electricidad-electrónica, que es nuestra especialidad formativa.

2.4 GRADO DE INTRODUCCIÓN DE CRITERIOS OBJETIVOS Y DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOSPROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Se utiliza siempre en todas las ofertas de empleo un lenguaje no sexista que visibilice que la oferta va dirigida a ambos sexos

No se ha puesto en marcha un sistema de codificación de las candidaturas recibidas para asignar un código a cada persona de tal forma que no se conozca el sexo de las mismas a la hora de valorar el currículum

No se realizan pruebas de selección

3. PROMOCIÓN INTERNA

En este apartado se analizan las promociones realizadas por mujeres y hombres en la empresa y su evolución, teniendo en cuenta el destino de estas, así como el impacto que han producido y el grado de incorporación del respeto por la igualdad de oportunidades en la política de promoción

3.1 PROMOCIONES REALIZADAS SEGÚN SEXO

No ha habido promociones

3.2 GRADO DE INTRODUCCIÓN DEL RESPETO POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES/ LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN DE PERSONAL

No existen procesos de promoción

No existe una exigencia de mayor disponibilidad para los puestos de responsabilidad, pudiendo plantearse el trabajo a jornada reducida en los mismos.

No se han definido criterios de promoción

4. RETRIBUCIONES

En este apartado se analizan las retribuciones del personal, comprobando si existen brechas salariales en distintos conceptos retributivos y según distintos puestos, así como el grado de incorporación del respeto por la igualdad de oportunidades en la política retributiva.

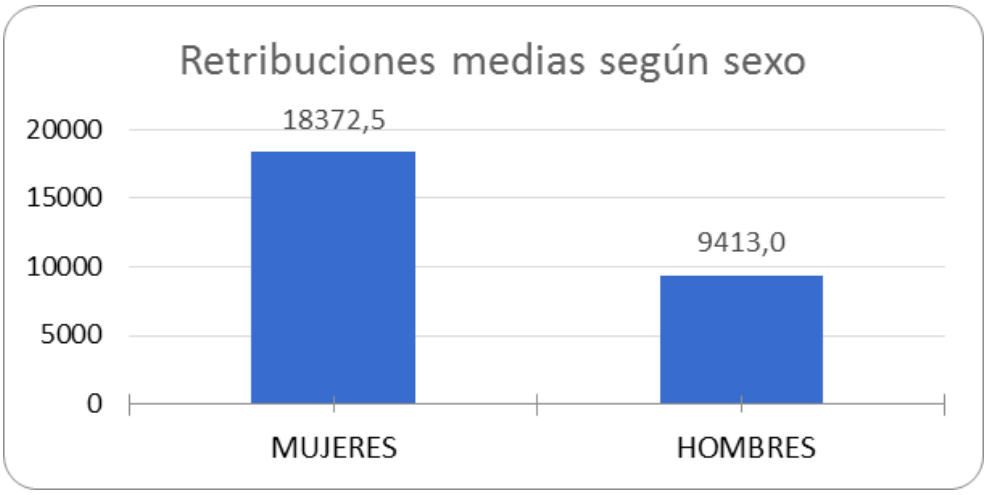
4.1 ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

La estructura retributiva existente en la empresa se detalla en la siguiente tabla en la que se incorporan los distintos conceptos salariales incluidos en el salario, los complementos y las retribuciones extrasalariales.

R1. Salario (Salario base, antigüedad, pagas extra, y en su caso otros conceptosincluidos en la retribución básica)	**Nº mujeres**	**Nº hombres**
R1.1 Salario base	3	1
R1.2 Mejora voluntaria	2	1
R1.3 Prorrata pagas extra	3	1
R.1.4 Antigüedad	1	0
R1.5 Plus transporte	1	0

4.2 RETRIBUCIONES GLOBALES SEGÚN SEXO

Retribuciones según sexo



No existe brecha salarial de género, las retribuciones de las mujeres son superiores

4.3 REGISTRO SALARIAL Y AUDITORÍA

La empresa dispone de un registro salarial desde enero de 2021 y realiza una Auditoría Retributiva según el artículo 8 del Real Decreto 902/2020, ANEXO II a este INFORME DIAGNOSTICO

Con los valores medios los salarios, los complementos y las percepciones extrasalariales según sexo y Grado de introducción del respeto por la igualdad de oportunidades/ la perspectivade género en la política retributiva

Hay varios convenios colectivos salariales, pero no se aprecian diferencias salariales entre mujeres y hombres debidas a diferencias en el grado de masculinización/feminización según convenio

Todas las retribuciones de todos los puestos se regulan según convenio

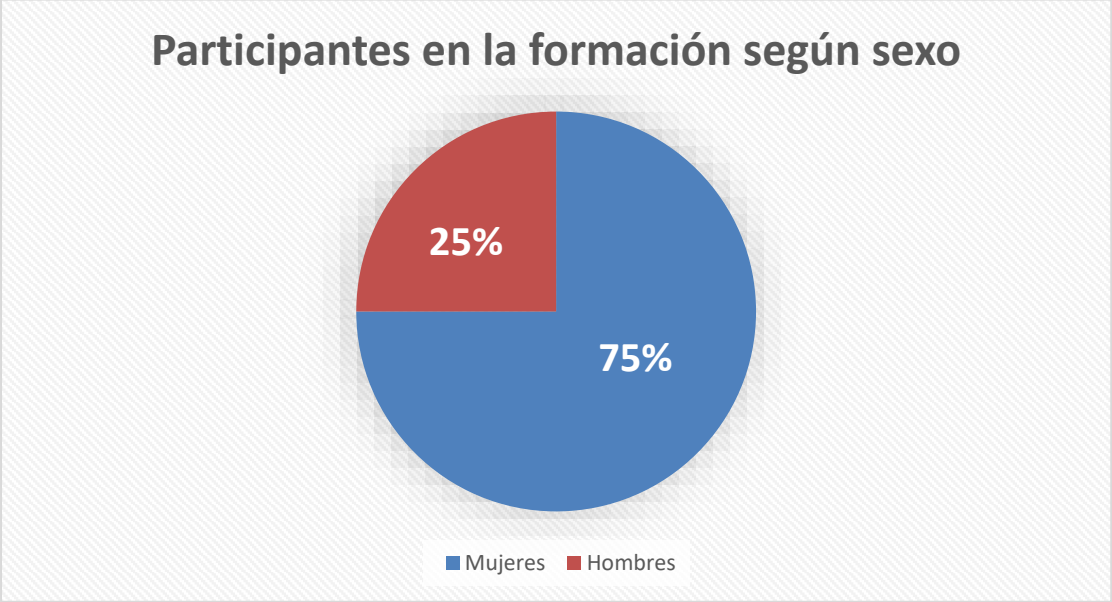
Todos los complementos están definidos según las mismas cantidades para los puestos de trabajo y tareas realizadas

Todo el personal de la empresa conoce la política retributiva y el sistema por el cual se establecen los salarios y los complementos, los pluses, los posibles elementos variables por cumplimiento de objetivos y todos los elementos que constituyen las retribuciones

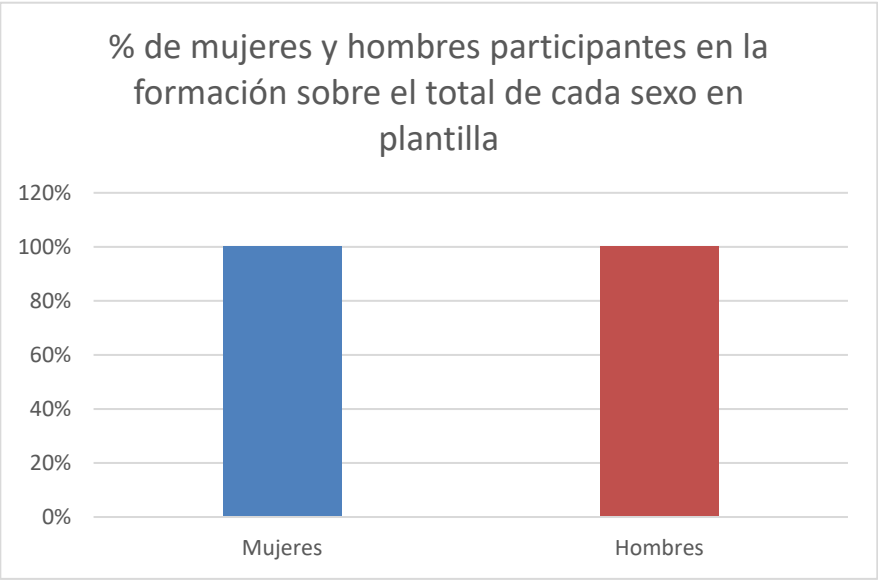
5. FORMACIÓN CONTINUA

A continuación, se plasman los resultados del diagnóstico de la participación del personal en la formación continua, analizando la participación según sexo y teniendo en cuenta los momentos de realización de la formación, así como algunos de los posibles contenidos abordados.Finalmente se reflexiona sobre el grado de incorporación del respeto por la igualdad de género en la gestión de la formación.

5.1 PARTICIPANTES EN LA FORMACIÓN CONTINUA SEGÚN SEXO

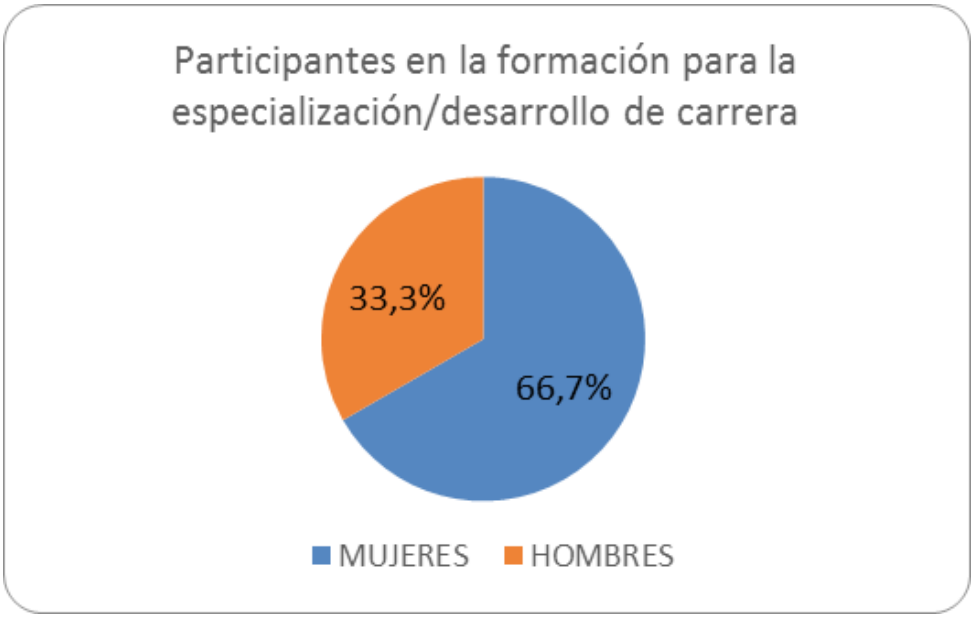


Ha habido una mayor participación femenina en formación continua

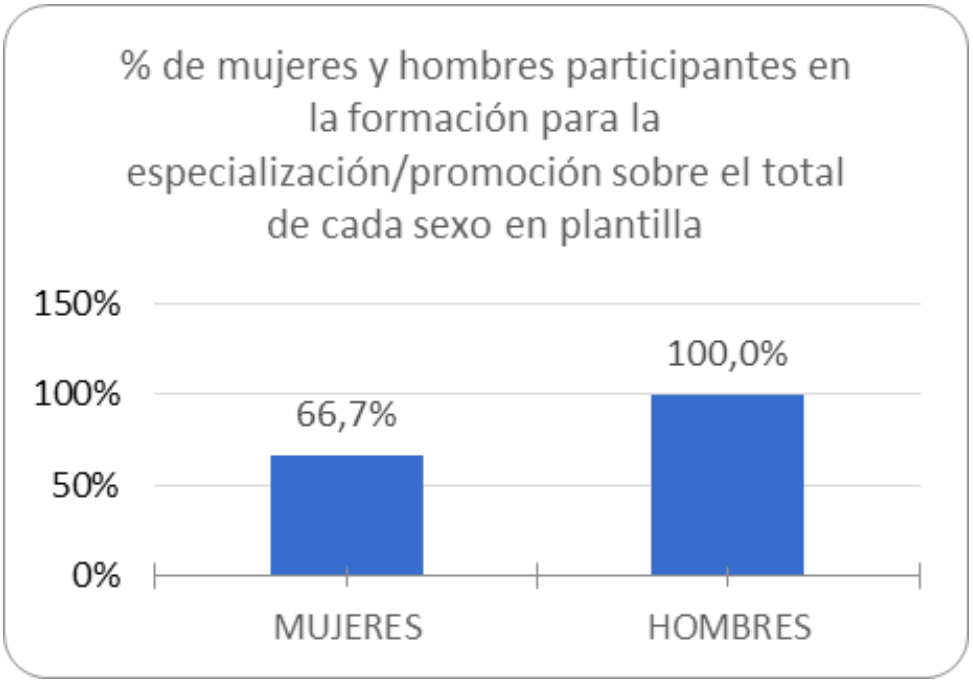


En la formación han participado un porcentaje equivalente de trabajadores y trabajadoras teniendo en cuenta su peso en plantilla

5.2 PARTICIPANTES EN LA FORMACIÓN SEGÚN CONTENIDOS



En la formación para la especialización técnica/desarrollo de carrera han participado un porcentaje superior de trabajadores que de trabajadoras teniendo en cuenta su peso en plantilla



No ha habido formación en igualdad de género

5.3 PARTICIPANTES EN LA FORMACIÓN SEGÚN MOMENTO DE IMPARTICIÓN

Han participado hombres y mujeres en la formación fuera de horario laboral

5.4 CAPACITACIÓN EN GÉNERO DE PUESTOS CLAVE

Todas las personas que participan cada una de las áreas de gestión de RRHH (selección de personal, promoción, establecimiento de retribuciones, salud laboral…) poseen formación especializada en género

Todas las personas de la organización que desempeñan cargos de dirección y de representación sindical poseen formación especializada en género

5.5 ADOPCIÓN DE MEDIDAS DIRIGIDAS A INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN INTERNA

No se han puesto en marcha actuaciones, o se han puesto en marcha algunas de manera no sistemática para eliminar las posibles barreras indirectas que impidan una partición equivalente según sexo en la formación (fomento de la formación en horario laboral, eliminación de requisitos asociados a la antigüedad o el tipo de jornada, favorecer la participación de las personas con permisos por razones de cuidados...)

Se han desarrollado medidas para promover la introducción de la perspectiva de género en la formación (incorporación de criterios de valoración del respeto por la igualdad de género a la hora de seleccionar a personas/entidades formadoras, inclusión de módulos transversales de igualdad en otras materias, vigilancia del lenguaje no sexista en los materiales formativos…)

6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

En este apartado se analizan las estrategias de conciliación puestas en marcha por la empresapara fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal por parte de todo elpersonal, analizando el grado de utilización de las medidas por trabajadoras y trabajadores y la adopción de medidas dirigidas a introducir la perspectiva de género en el ámbito de la conciliación.

6.1 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN IMPLANTADAS EN LA EMPRESA

Se han puesto en marcha medidas de flexibilidad (tiempos y espacios: horarios flexibles, teletrabajo, bancos de horas…)

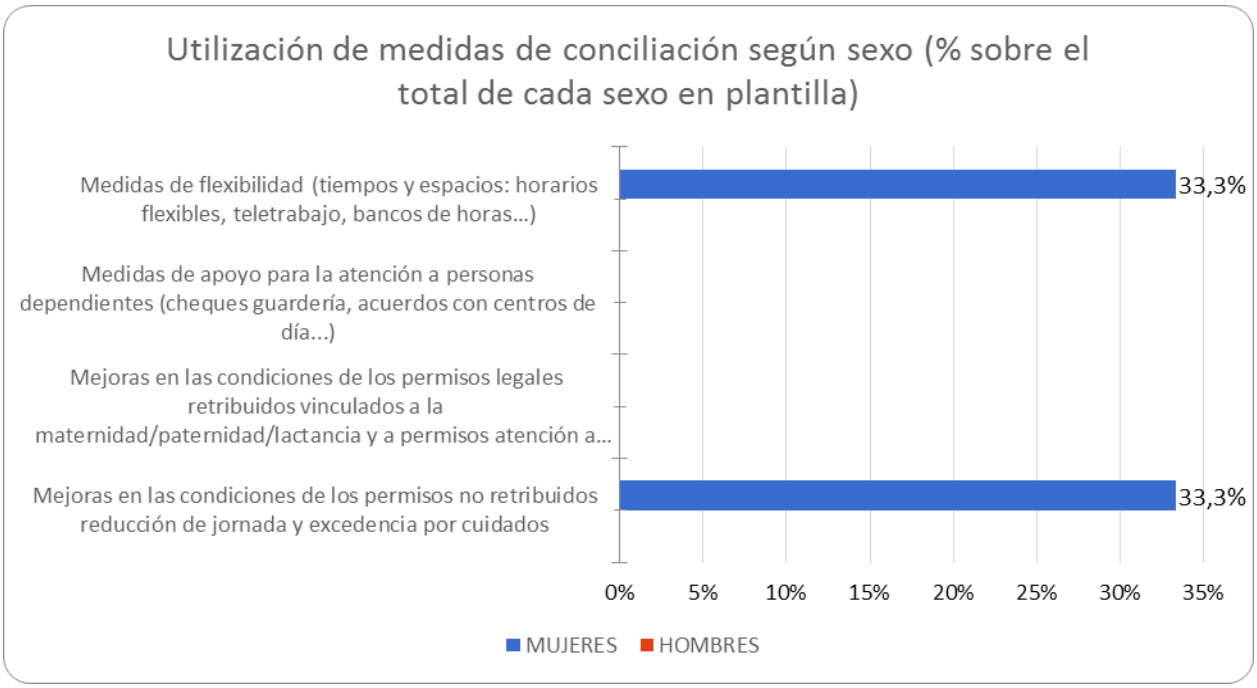
No se han implantado medidas de apoyo para la atención a personas dependientes (cheques guardería, acuerdos con centros de día…)

Se han establecido mejoras en las condiciones de los permisos legales vinculados a la maternidad/paternidad/lactancia y/o a permisos para la atención a parientes (días extra por hospitalización, enfermedad, ampliación del grado de parentesco/afinidad)

Se han puesto en marcha mejoras en las condiciones de los permisos legales no retribuidos de reducción de jornada y excedencia por cuidados (mayor flexibilidad para elegir el horario de la jornada reducida, reserva del puesto durante un periodo de excedencia superior...)

Empresa familiarmente responsable. Certificación efr

6.2 UTILIZACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN SEGÚN SEXO



Las medidas de conciliación han sido utilizadas únicamente por las trabajadoras

Las trabajadoras han utilizado varias medidas en un porcentaje similar

6.3 ADOPCIÓN DE MEDIDAS DIRIGIDAS A INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA CONCILIACIÓN

Se recoge información de manera periódica sobre las necesidades y demandas de conciliaciónde todo el personal y se ponen en marcha medidas para atender dichas demandas

La información sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa y los derechos de conciliación reconocidos legalmente está sistematizada y se garantiza el acceso a la misma a todo el personal

Alguna persona de la empresa en alguna ocasión alarga su jornada laboral o se lleva trabajo acasa.

No se han implantado medidas específicas para fomentar que los trabajadores asuman las responsabilidades domésticas y de cuidados

7. SALUD LABORAL

En el ámbito de la salud laboral se analiza la puesta en marcha por parte de la empresa de mecanismos para prevenir e intervenir ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre la incidencia en mujeres y hombres de accidentes laborales y enfermedades profesionales, y otras actuaciones puestas en marcha para garantizar la salud laboral del personal desde la perspectiva de género (como la vigilancia de la salud reproductiva o la evaluación de riesgos psicosociales).

7.1 ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Existe un protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razónde sexo y se ha difundido a todo el personal

No se han puesto en marcha acciones de formación destinadas a la prevención ysensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo

7.2 DIFERENCIAS SEGÚN SEXO EN ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

No ha habido accidentes laborales

No ha habido partes de enfermedades profesionales

7.3 ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA SALUD LABORAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

No se dispone de una evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de la empresa

No se han definido los riesgos ante situaciones de embarazo o lactancia para todos los puestosy/o no se han definido las medidas de protección a poner en marcha (adaptación condiciones y/o tiempo de trabajo, cambio de puesto…)

No existen medidas para garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género

No existen medidas para tener en cuenta las características fisiológicas según sexo en el diseño de los puestos y equipos de trabajo

8. CULTURA Y VALORES DE LA ORGANIZACIÓN

En este apartado se analiza cómo está integrada la igualdad en la organización, en su cultura, sus formas de hacer y de gestión, valorando las actuaciones de consolidación del compromisoy el respeto por la igualdad en la cultura empresarial.

8.1 COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

La dirección de la empresa ha formalizado y difundido su compromiso con la igualdad degénero

8.2 ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD

Se ha creado una Comisión Negociadora encargada del proceso de diagnóstico y elaboración del plan de igualdad

La Comisión negociadora cuenta con una presencia equilibrada según sexo

8.3 COMUNICACIONES INCLUYENTES

La organización ha puesto en marcha medidas para emplear un lenguaje y unas imágenes no sexistas en las comunicaciones

8.4 DATOS DESAGREGADOS

No se recogen los datos relativos a la plantilla desagregados por sexo

8.5 CRITERIOS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN DE LA CALIDAD/EXCELENCIA/RSE

No se incluyen criterios/acciones/indicadores de igualdad en la gestión de la calidad/excelencia/RSE

8.6 PROCEDIMIENTO INFORMACIÓN EN NORMATIVA DE IGUALDAD

La organización cuenta con un procedimiento para mantenerse informada respecto a la normativa de aplicación en la organización relativa a igualdad entre mujeres y hombres

RESUMEN DE PUNTOS FUERTES Y ÁREAS DE MEJORA

A partir de toda la información analizada en el apartado anterior se establecen una serie de aspectos que se pueden destacar como elementos positivos o puntos fuertes de la organización en materia de igualdad de género, así como otra serie aspectos que son definidoscomo áreas de mejora, sobre las cuales será necesario establecer objetivos y actuaciones destinados a un mejor desempeño en materia de igualdad a desarrollar a través del plan de igualdad.

PUNTOS FUERTES

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

El grupo profesional de gerencia y/o Alta Dirección está totalmente feminizado, aspecto que debe ser considerado positivamente debido a las tradicionales barreras de las mujeres para ocupar estos puestos

Hay una presencia equilibrada según sexo en el grupo profesional de personal técnico

Hay una presencia únicamente femenina en personal no técnico.

Las categorías o grupos profesionales que se encuentran redactados en un lenguaje que visibiliza que pueden estar ocupados tanto por hombres como por mujeres

Se dispone de un análisis de puestos de trabajo basado en unos criterios de encuadramiento (requisitos formativos y de experiencia, competencias requeridas, funciones, tareas y responsabilidades asignadas...), pero no se ha tenido en cuenta la perspectiva de género en su elaboración

ACCESO A LA ORGANIZACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Las contrataciones llevadas a cabo en el último periodo han servido para incrementar omantener una presencia mayoritaria de trabajadoras en la plantilla, lo que se interpreta de forma positiva dadas las mayores dificultades de acceso de las mujeres al mercado laboral

Se utiliza siempre en todas las ofertas de empleo un lenguaje no sexista que visibilice que la oferta va dirigida a ambos sexos.

RETRIBUCIONES

No existe brecha salarial de género, las retribuciones de las mujeres son superiores

Hay varios convenios colectivos salariales, pero no se aprecian diferencias salariales entre mujeres y hombres debidas a diferencias en el grado de masculinización/feminización según convenio

Todas las retribuciones de todos los puestos se regulan según convenio

Todos los complementos están definidos según las mismas cantidades para los puestos de trabajo y tareas realizadas

Todo el personal de la empresa conoce la política retributiva y el sistema por el cual se establecen los salarios y los complementos, los pluses, los posibles elementos variables por cumplimiento de objetivos y todos los elementos que constituyen las retribuciones

FORMACIÓN CONTINUA

Ha habido un equilibrio en la participación según sexo (entre el 60 y el 40%)

En la formación han participado un porcentaje equivalente de trabajadores y trabajadoras teniendo en cuenta su peso en plantilla

Todas las personas que participan en cada una de las áreas de gestión de RRHH (selección depersonal, promoción, establecimiento de retribuciones, salud laboral…) poseen formación especializada en género

Todas las personas de la organización que desempeñan cargos de dirección y de representación sindical poseen formación especializada en género

Se han desarrollado medidas para promover la introducción de la perspectiva de género en la formación (incorporación de criterios de valoración del respeto por la igualdad de género a la hora de seleccionar a personas/entidades formadoras, inclusión de módulos transversales de igualdad en otras materias, vigilancia del lenguaje no sexista en los materiales formativos…)

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Se han puesto en marcha medidas de flexibilidad (tiempos y espacios: horarios flexibles, teletrabajo, bancos de horas…)

Se han establecido mejoras en las condiciones de los permisos legales vinculados a la maternidad/paternidad/lactancia y/o a permisos para la atención a parientes (días extra por hospitalización o enfermedad, ampliación del grado de parentesco/afinidad...)

Se han puesto en marcha mejoras en las condiciones de los permisos legales no retribuidos de reducción de jornada y excedencia por cuidados (mayor flexibilidad para elegir el horario de la jornada reducida, reserva del puesto durante un periodo de excedencia superior...)

Se recoge información de manera periódica sobre las necesidades y demandas de conciliación de todo el personal y se ponen en marcha medidas para atender dichas demandas

La información sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa y los derechos de conciliación reconocidos legalmente está sistematizada y se garantiza el acceso a la misma a todo el personal

SALUD LABORAL

Existe un protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y se ha difundido a todo el personal

No ha habido accidentes laborales

No ha habido partes de enfermedades profesionales

CULTURA Y VALORES DE LA ORGANIZACIÓN

La dirección de la empresa ha formalizado y difundido su compromiso con la igualdad de género

Se ha creado una Comisión Negociadora encargada del proceso de diagnóstico y elaboración del plan de igualdad

La Comisión negociadora cuenta con una presencia equilibrada según sexo

La organización ha puesto en marcha medidas para emplear un lenguaje y unas imágenes no sexistas en las comunicaciones

La organización cuenta con un procedimiento para mantenerse informada respecto a la normativa de aplicación en la organización relativa a igualdad entre mujeres y hombres

ÁREAS DE MEJORA

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

Las trabajadoras poseen un mayor porcentaje de contratos a tiempo parcial que los trabajadores, aunque se confirma que es debido a necesidades concretas de la trabajadora (tiene otros contratos y el computo de todos es de jornada completa) y la empresa (para ese trabajo no se requiere un mayor número de horas)

ACCESO A LA ORGANIZACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Se ha contratado mayoritariamente a hombres, aunque la diferencia es menor del 60%

Se reciben mayoritariamente candidaturas de hombres para la mayor parte de los puestos, por ser un sector masculinizado.

No se ha puesto en marcha un sistema de codificación de las candidaturas recibidas para asignar un código a cada apersona de tal forma que no se conozca el sexo de las mismas a la hora de valorar el currículum

PROMOCIÓN INTERNA

No ha habido promociones

RETRIBUCIONES

La empresa dispone de un registro salarial con los valores medios los salarios, los complementos y las percepciones extrasalariales según sexo y categorías profesionales o puestos de igual valor, desde enero de 2021

Con el fin de garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres y de acuerdo al RD 902/2020 de 13 de octubre, ACADEMIA DE ESTUDIOS ELECTRÓNICOS comienza en el 2021 a llevar un registro salarial de las personas contratadas por cuenta ajena.

En el momento de la firma del presente plan de igualdad, analizando los datos del primer trimestre, solo se tienen contratadas dos personas una mujer desde enero y un hombre desde febrero, es un momento de poco trabajo y no se requiere más personal, al ser una microempresa.

AUDITORIA RETRIBUTIVA ANEXO II AL PRESENTE INFORME

Se ha producido la baja de una mujer de la plantilla por decisión propia para mejora en su puesto de trabajo a la formación reglada y al tener tan pocos trabajadores queda un poco desvirtuada la gráfica, realmente en formación habría el mismo número de hombres que de mujeres uno y uno, pero al ser la administradora y autónoma no figura en la anterior gráfica.
En todos los casos, los salarios son superiores a los marcados por convenio.

FORMACIÓN CONTINUA

No ha habido formación concreta en igualdad de género

No se han puesto en marcha actuaciones, o se han puesto en marcha algunas de manera no sistemática para eliminar las posibles barreras indirectas que impidan una partición equivalente según sexo en la formación (fomento de la formación en horario laboral, eliminación de requisitos asociados a la antigüedad o el tipo de jornada, favorecer la participación de las personas con permisos por razones de cuidados...)

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

No se han implantado medidas de apoyo para la atención a personas dependientes (cheques guardería, acuerdos con centros de día…)

Las medidas de conciliación han sido utilizadas únicamente por las trabajadoras

Alguna persona de la empresa en alguna ocasión alarga su jornada laboral o se lleva trabajo acasa.

No se han implantado medidas específicas para fomentar que los trabajadores asuman las responsabilidades domésticas y de cuidados

SALUD LABORAL

No se han puesto en marcha acciones de formación destinadas a la prevención y sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo

No se dispone de una evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de laempresa

No se han definido los riesgos ante situaciones de embarazo o lactancia para todos los puestosy/o no se han definido las medidas de protección a poner en marcha (adaptación condiciones y/o tiempo de trabajo, cambio de puesto…)

No existen medidas para garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas deviolencia de género

No existen medidas para tener en cuenta las características fisiológicas según sexo en eldiseño de los puestos y equipos de trabajo.

CULTURA Y VALORES DE LA ORGANIZACIÓN

No se recogen los datos relativos a la plantilla desagregados por sexo, pero se inicia su recogida a partir de 2021

No se incluyen criterios/acciones/indicadores de igualdad en la gestión de la calidad/excelencia/RSE, se incluyen a partir de 2021

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Según el artículo 8 del Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entró en vigor el 14 de abril de 2021 se incluye detallado el DIÁGNOSTICO de la situación retributiva de la empresa y el plan de actuación de corrección de desigualdades retributivas, objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona responsable de su implantación y seguimiento

VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Se evalúan los puestos de trabajo, según el artículo 4 del Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre.

Se comprueba que se cumple el principio de igualdad retributiva, por trabajo de igual valor según el artículo 28.1 del estatuto de los Trabajadores.

Desde abril, en la Academia, hay dos trabajadores por cuenta ajena.
Un trabajador, en el grupo profesional de INSTRUCTOR a jornada completa, Grupo I Personal docente (Convenio Colectivo de Enseñanza no reglada)
y una trabajadora, en el grupo profesional de LIMPADORA a jornada parcial, Grupo V Limpiadora (Convenio Colectivo del sector Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias). Los cuales cobran según su Categoría, sin ningún tipo de discriminación por razón de género. Sus condiciones retributivas van en consonancia con la naturaleza de sus funciones y tareas encomendadas, condiciones educativas, profesionales y de formación exigidas para el desempeño.

Siendo dos perfiles de puesto, según sus actividades desempeñadas completamente diferentes y accesibles a ambos géneros.

Se fijan sus retribuciones según criterios y factores objetivos:

El salario de cada trabajador se fija, por las tablas del convenio colectivo, por jornada y dependiendo de su grupo profesional, sin depender de factores sociales ni estereotipos de género.

En la Academia, no hay un sistema de promoción interna, ya que solo existen estos dos puestos y su accesibilidad únicamente depende de requisitos objetivos del puesto. Anteriormente, el puesto ocupado por el hombre en plantilla era desempeñado por una mujer, que cesó con nosotros por voluntad propia, por cambio de trabajo a la Formación Reglada y que retributivamente no existen diferencias en el puesto de trabajo.

1º trimestre 2021	MUJERES	HOMBRES
ACT. LIMPIEZA	1	0
ACT. ENSEÑANZA	0	1

ANÁLISIS DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

Se realiza el informe retributivo, utilizando para el cálculo de los valores medios de las retribuciones anuales, los datos desde enero de 2021 hasta marzo de 2021, según sexo y categoría, y en su análisis, nos dan los siguientes resultados:

ACTIVIDAD LIMPIEZA

LIMPIADORA

	ENERO	FEB.	MARZO
MUJERES	1371,83	1255,51	1389,17
HOMBRES	0,00	0,00	0,00

MEDIA	MEDIANA
1338,84	1371,83
0,00	0,00

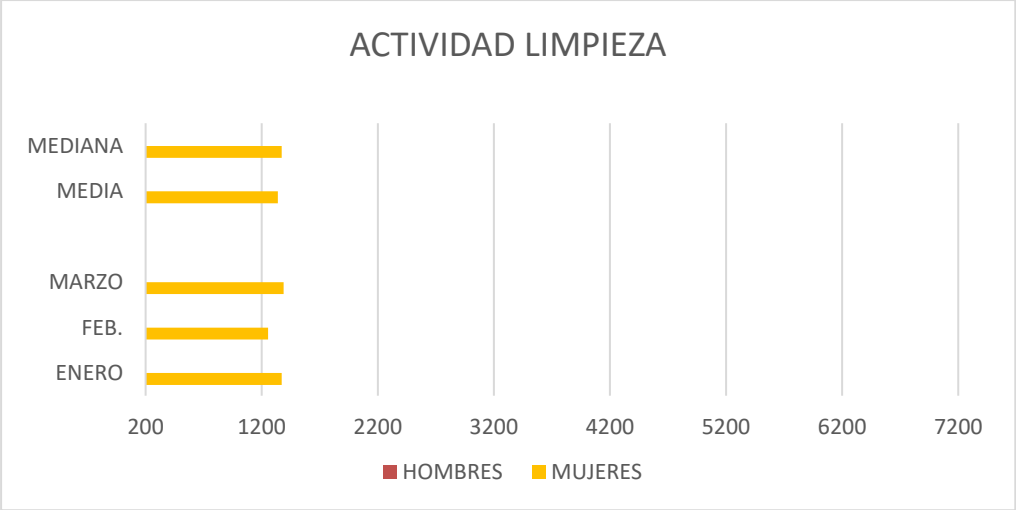
ACTIVIDAD ENSEÑANZA

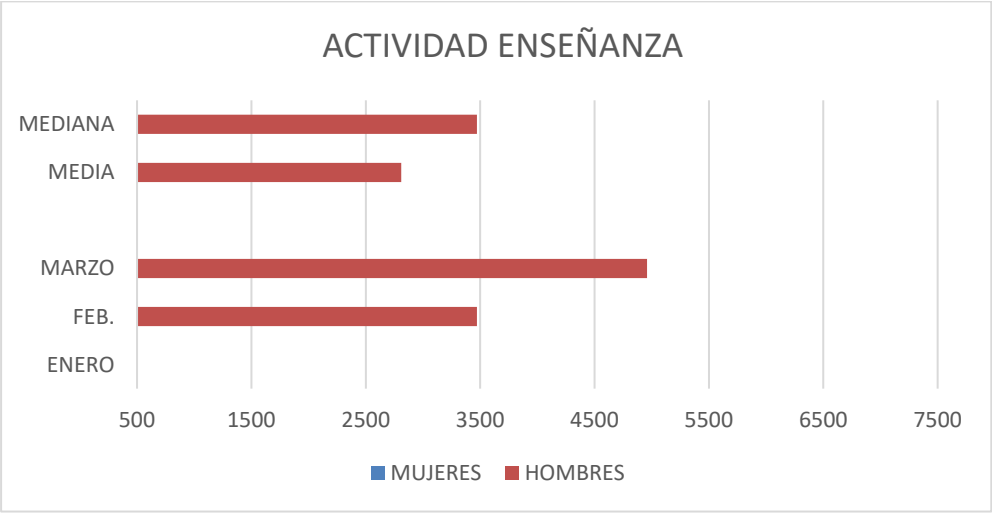
PROF. TITULAR

	ENERO	FEB.	MARZO
MUJERES	0,00	0,00	0,00
HOMBRES	0,00	3471,46	4959,23

MEDIA	MEDIANA
0,00	0,00
2810,23	3471,46

La diferencia retributiva es únicamente dependiente del puesto de trabajo desempeñado y el acceso al puesto se realiza con criterios objetivos de requisitos.





No existen diferencias o desigualdades en el diseño y uso de las medidas de conciliación, únicamente las derivadas del puesto concreto, siendo respecto a horarios más exigentes, el puesto de INSTRUCTOR, por tener que ceñirse a un horario presencial de las clases.

No existe promoción profesional y las condiciones económicas vienen fijadas por el puesto a desempeñar, con criterios de acceso objetivos.

Los criterios de acceso para el puesto de INSTRUCTOR vienen establecidos en los reales decretos de los Certificados de Profesionalidad que impartimos y el

puesto de la limpiadora nos vino cubierto con la persona que actualmente lo ocupa como resultado de Subrogación de Servicios.

MEDIDAS A IMPLANTAR Y SEGUIMIENTO

Según los resultados obtenidos en el Informe Diagnóstico de situación retributiva de la Academia, no consideramos necesario establecer un Plan para la corrección de desigualdades, ya que no se observan desigualdades retributivas, ni de acceso a los dos puestos existentes.

Tampoco se considera la implantación de mejoras nuevas por el momento.

No obstante, la situación retributiva, se revisa mes a mes mediante el registro salarial y más exhaustivamente en la revisión anual, siendo la Dirección que es a la vez encargada de RRHH, responsable de su revisión, redacción de informe y cumplimiento real de la igualdad retributiva entre las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

Estableciendo en cualquier momento que se detecte alguna desigualdad un Plan de actuación para la corrección de estas, planteando los objetivos a conseguir y actuaciones concretas para alcanzarlos en un plazo determinado. Así como un plan de seguimiento e implementación de las mejoras necesarias.

Siendo la Dirección la responsable de la implantación y seguimiento de dicho Plan de actuación.