PLAN DE IGUALDAD

Control de Cambios

Mediante la tabla adjunta se controlará el estado de edición del Plan de Igualdad.

EDICIÓN	APARTADO MODIFICADO	NATURALEZA DE LA EDICIÓN	FECHA
01	Todos	Edición inicial	12/01/22

1 Índice

1 Índice 3
2 Determinación de las Partes que Conciertan el Plan de Igualdad 5
3 Identificación del Centro 5
4 Ámbito Personal, Territorial y Temporal 5
5 Resumen del Diagnóstico de la Situación del Centro 7
5.1 Puntos Fuertes 7
5.1.1 Distribución de la Plantilla 7
5.1.2 Acceso a la Organización y Selección de Personal 8
5.1.3 Promoción Interna 8
5.1.4 Retribuciones 8
5.1.5 Formación Continua 8
5.1.6 Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 9
5.1.7 Salud Laboral 9
5.1.8 Acoso 9
5.1.9 Cultura y Valores del Centro 9
5.2 Áreas de Mejora 10
5.2.1 Distribución de la Plantilla 10
5.2.2 Acceso a la Organización y Selección de Personal 10
5.2.3 Promoción Interna 10
5.2.4 Retribuciones 11
5.2.5 Formación Continua 12
5.2.6 Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 12
5.2.7 Salud Laboral 12
5.2.8 Violencia de Género 13
5.2.9 Cultura y Valores del Centro 13
6 Resultados de la Auditoría Retributiva, así como su Vigencia y Periodicidad 13
7 Definición de Objetivos Cualitativos y Cuantitativos del Plan de Igualdad 19
8 Descripción de Medidas Concretas, Plazo de Ejecución y Priorización de las mismas, así como Diseño de Indicadores que permitan determinar la Evolución de cada Medida. 23
9 Identificación de los Medios y Recursos, tanto Materiales como Humanos, necesarios para la Implantación, Seguimiento y Evaluación de cada una de las Medidas y Objetivos. 32
10 Prevención del Acoso Sexual 38
10.1 Objetivo 38
10.2 Medidas 38
11 Calendario de Actuaciones para la Implantación, Seguimiento y Evaluación de las Medidas del Plan de Igualdad 38
12 Sistema de Seguimiento, Evaluación y Revisión Periódica 39
13 Procedimiento de Modificación, incluido el Procedimiento para Solventar las posibles Discrepancias que pudieran surgir en la Aplicación, Seguimiento, Evaluación o Revisión 40

14 Composición y Funcionamiento de la Comisión y Órgano Paritario Encargado del Seguimiento, Evaluación y Revisión Periódica de los Planes de Igualdad 40

2 Determinación de las Partes que Conciertan el Plan de Igualdad

En base al artículo 5.2 del Real Decreto 901/2020 *"Como regla general, participarán en la Comisión Negociadora" por parte de las personas trabajadoras, el Comité de Empresa, las Delegadas y los Delegados de Personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité"*. Conforme a esto la elección de la Comisión Negociadora fue la siguiente:

- D Pablo García González (en calidad de Dirección del Centro).
- Dª María Josefa Valdés Tamargo (Por la Empresa).
- Dª Enma Fernández Alonso (Secretaría de Mujer, salud Laboral y Política Social de FeSP UGT Asturias).
- D Ignacio García Sánchez con (Secretaría de Enseñanza Privada CCOO Asturias).

3 Identificación del Centro

AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L. se crea en Oviedo en 1994 y está compuesto por un equipo de personas con una dilatada experiencia en formación. A lo largo de su trayectoria empresarial **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.** mediante su excelencia formativa, ha contribuido a mejorar la inserción laboral, así como en la formación continua de personas de diferentes sectores.

AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L. cuenta con la colaboración de Docentes con experiencia en un amplio abanico de especialidades, con una amplia experiencia laboral y docente, lo que permite garantizar una formación actualizada y profesional.

4 Ámbito Personal, Territorial y Temporal

En el momento de la realización del Diagnóstico de Igualdad poseía un tamaño medio de plantilla (según el periodo de referencia (2020) de 49 trabajadores y trabajadoras (21 hombres y 28 mujeres).

El ámbito de actuación del Plan de Igualdad es nacional ya que **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.** dispone de centros en Asturias y en Madrid.

AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L. mediante este Plan de Igualdad, quiere explicitar su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres.

En Junio de 2019 se comenzó con la realización de un Diagnóstico de estado que culminó en la aprobación de un Plan de Igualdad en el mes de Septiembre con vigor hasta el año 2013, con motivo del cambio de la legislación de aplicación **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.** comenzó la adaptación de su Plan de Prevención en el año 2021, comenzando con la realización de una Auditoría Retributiva y convocando posteriormente a los sindicatos mayoritarios para la creación de una Comisión de Igualdad y se comenzó a ejecutar un nuevo Diagnóstico de Igualdad que ha servido de base para la aprobación del presente Plan de Igualdad.

Este Plan de Igualdad es de aplicación a toda la plantilla de **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L..**

El objetivo de este Plan de Igualdad es alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el Centro.

AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L. pretende posicionarse como un Centro pionero en materia de igualdad y corresponsabilidad. El objetivo de este Plan de Igualdad es crear un mejor día a día para la totalidad de las personas, convertirnos en un ejemplo de otras empresas y ser agentes de cambio. Desde **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.** queremos ser un referente para la sociedad y concienciar sobre la necesidad de avanzar en este sentido.

Los Objetivos que se persiguen son:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el Centro.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura del Centro.
- Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla
- Prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a la plantilla de ofensas de esta naturaleza.
- Impulsar mediante acciones de comunicación y fomentando el plan de formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos del Centro que ayude a conseguir la igualdad.

AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L. dará a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno y externo, con el fin de contribuir a la promoción de la igualdad. En el ámbito interno, se realizará la presentación a toda la plantilla. En el ámbito externo se hará a través de la página web.

El periodo de vigencia de este Plan de Igualdad es de 4 años, hasta Diciembre de 2025.

5 Resumen del Diagnóstico de la Situación del Centro

A partir de toda la información analizada en Diagnóstico de Igualdad se establecen una serie de aspectos que se pueden destacar como elementos positivos o puntos fuertes del Centro en materia de igualdad de género, así como otra serie de aspectos que son definidos como áreas de mejora, sobre las cuales será necesario establecer objetivos y actuaciones destinadas a un mejor desempeño en materia de igualdad a desarrollar a través del Plan de Igualdad.

5.1 Puntos Fuertes

5.1.1 Distribución de la Plantilla

El Centro cuenta con una plantilla equilibrada.

Los puestos de mandos intermedios están equilibrados (57% mujeres y 43% hombres).

El Departamento de Producción se encuentra también equilibrado 59% mujeres y 41% hombres, siendo además este Departamento el más numeroso.

Analizando por puesto de trabajo, el puesto de Instructor se encuentra equilibrado.

El puesto de Profesor Titular, está ocupado por mujeres mayoritariamente.

Los contratos ordinario a tiempo completo, fijo discontinuo y por obra y servicio a tiempo parcial están equilibrados en cuanto a hombres y mujeres.

Los contratos a tiempo completo están equilibrados (45% hombres- 55% mujeres).

En cuanto a los contratos temporales el 47% corresponde a hombres y el 53% a mujeres, por lo que también se encuentran equilibrados.

Los perfiles de puestos de trabajo se encuentran redactados en un lenguaje que visibiliza que puedan estar ocupados tanto por hombres como por mujeres.

Se dispone de un análisis de puestos de trabajo basado en unos criterios objetivos (requisitos formativos y de experiencia, competencias requeridas, funciones, tareas y responsabilidades asignadas,…), además se ha tenido en cuenta la perspectiva de género en su elaboración pero actualmente se está trabajando en este enfoque.

5.1.2 Acceso a la Organización y Selección de Personal

La contratación entre hombres y mujeres en el último año está equilibrada.

Los ceses producidos se encuentran también equilibrados (44% hombres y 56% de mujeres).

Están definidos de manera previa a la selección del personal los criterios a utilizar.

5.1.3 Promoción Interna

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

5.1.4 Retribuciones

Las mujeres cobran en mayor proporción los pluses que los hombres (86%-81% respectivamente), los complementos son cobrados por la totalidad de los empleados.

El Centro dispone de un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extrasalariales según sexo y categorías profesionales o puestos.

5.1.5 Formación Continua

Todo el personal que ha asistido a cursos de formación en 2020 son mujeres.

Varias personas de la plantilla (3 mujeres) han recibido formación en igualdad de género.

5.1.6 Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

Se han puesto en marcha medidas de flexibilidad en los trabajos de oficina (horarios flexibles, teletrabajo, instalación office en oficina para efectuar almuerzo…).

5.1.7 Salud Laboral

No ha habido accidentes laborales con y sin baja.

No ha habido partes de enfermedades profesionales.

Se han definido los riesgos ante situaciones de embarazo o lactancia para todos los puestos y las medidas de protección a poner en marcha (adaptación condiciones y/o tiempo de trabajo, cambio de puesto,…).

5.1.8 Acoso

Existe un protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y se ha difundido a la plantilla.

Se han puesto en marcha acciones de sensibilización destinadas a la prevención y sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo.

5.1.9 Cultura y Valores del Centro

La Dirección del Centro ha formalizado su compromiso con la igualdad de género, y se ha difundido al personal.

Se han comenzado a recoger datos relativos a la plantilla desagregados por sexo.

Existen criterios/ acciones/ indicadores de igualdad en la gestión del Centro.

El Centro cuenta con un procedimiento para la identificación y seguimiento del cumplimiento de los requisitos legales en material de igualdad de mujeres y hombres.

Se ha creado una Comisión Negociadora, a fecha de 18 de Junio de 2021, de cara a analizar el proceso de Diagnóstico de Igualdad y para la elaboración y aprobación del Plan de Igualdad.

Se han comenzado a recoger datos relativos a la plantilla desagregados por sexo.

5.2 Áreas de Mejora

5.2.1 Distribución de la Plantilla

La distribución de la plantilla por edad y sexo está distribuida uniformemente en todas las franjas de edad, salvo entre los 51 y 60 años en los que el mayor porcentaje son hombres.

El Departamento de Dirección está formado por un hombre.

Los puestos de Empleados Servicios G, Monitor- Animador, Oficial de Primera Administrativo y Titulado No Docente están completamente masculinizados.

En el Centro la plantilla está sometida a convenios diferentes.

El Grupo 9 (Personal Monitor/ Animador y Servicios Generales), y personal Autónomo están totalmente masculinizados.

El Grupo 5 está constituido por un porcentaje mayor de hombres que de mujeres (Comerciales y Oficiales de Primera Administrativos).

El Grupo 1 (Profesorado Titular y Personal Instructor) están constituidos mayoritariamente por mujeres.

5.2.2 Acceso a la Organización y Selección de Personal

No se posee información sobre el sexo de las personas candidatas.

El Centro aún no ha comenzado a tener en cuenta el lenguaje inclusivo en las ofertas de trabajo si bien lo tiene previsto.

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.

5.2.3 Promoción Interna

No se realizan de manera habitual promociones internas.

5.2.4 Retribuciones

Los complemento en términos relativos (porcentaje), tan sólo son cobrados mayoritariamente por mujeres el seguro convenio (71% mujeres- 48% hombres), complemento dedicación 25-50 (36% mujeres- 28% hombres), plus productividad docente (28% mujeres- 19% hombres) y complemento dedicación < 50 (11% mujeres- 5% hombres), el resto son cobrados mayoritariamente por hombres.

Existe una brecha salarial en la retribución global del Centro por hora, si bien es cierto, que los tipos de contratos y los trabajaos ejecutados por cada puesto de trabajo son muy variables. Lo mismo ocurre en el Grupo 1, pero esto es debido a un trabajador que se encuentra englobado dentro de ese Grupo y cuyas funciones y responsabilidad son superiores al resto de personal.

Existen dos convenios colectivos de referencia a través de los cuales se establecen las retribuciones de todos los puestos.

Existe una brecha salarial en la retribución global del Centro por hora, si bien es cierto, que los tipos de contratos y los trabajaos ejecutados por cada puesto de trabajo son muy variables.

En el caso del Grupo 1 existe una brecha importante también en los salarios por hora. Esto es debido principalmente a un trabajador que se encuentra englobado dentro de este Grupo y cuyas funciones y responsabilidades son superiores al resto de personal.

En el Grupo 5 están incluidos trabajadores y trabajadoras que tienen muy diferentes tipologías de contratos y con muy diferentes jornadas también, por lo que es posible que las brechas existentes sean debidas a que esas jornadas en el caso de las mujeres sean menores que en el caso de los hombres ya que se encuentran únicamente en los salarios netos no en el salario/ hora.

Algunos complementos son variables y se asignan en distintas cantidades para los mismos puestos o tareas, en función de las personas que las realizan.

No todo el personal del Centro conoce la política retributiva general y el sistema por el cual se establecen los salarios y los complementos y los pluses.

5.2.5 Formación Continua

Ninguna de las personas que participan en las áreas de gestión de Recursos Humanos (selección de personal, promoción, establecimiento de retribuciones, salud laboral,…) poseen formación especializada en género.

No se han puesto en marcha actuaciones específicas para eliminar las posibles barreras indirectas que impidan una participación equivalente según sexo en la formación.

No toda la formación se realiza dentro de la jornada laboral.

5.2.6 Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

No se ha sistematizado la aplicación de medidas de conciliación.

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

Las medidas de conciliación son utilizadas exclusivamente por una mujer lo que representa un 2% del total de la plantilla.

No se recoge información de manera sistemática sobre las necesidades y demandas de conciliación de todo el personal y no se ponen en marcha medidas específicas para atender dichas demandas (se recoge la información de manera informal, se atienden demandas puntuales de algunas personas,…).

La información sobre las medidas de conciliación existentes en el Centro y los derechos de conciliación reconocidos legalmente no está sistematizada y se garantiza el acceso a la misma a todo el personal.

Las personas en puestos de responsabilidad pueden alargar su jornada laboral y/o llevar trabajo a casa en momentos de mucha producción.

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

5.2.7 Salud Laboral

No se dispone de una evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos del Centro.

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

5.2.8 Violencia de Género

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

5.2.9 Cultura y Valores del Centro

En Centro no ha comenzado a poner en marcha medidas para emplear un lenguaje y unas imágenes no sexistas en las comunicaciones.

Los indicadores de igualdad no se están midiendo con la periodicidad prevista.

El Centro ha comenzado a poner en marcha medidas para emplear un lenguaje y unas imágenes no sexistas en las comunicaciones.

6 Resultados de la Auditoría Retributiva, así como su Vigencia y Periodicidad

La Auditoría Retributiva se llevó a cabo el 7 de Enero de 2021. Esta Auditoría tiene la misma vigencia que el Plan de Igualdad, por lo que la periodicidad de actualización de la misma será cuatrienal, por loque se volverá a llevar a cabo antes de Diciembre de 2025.

Para la valoración de los puestos de trabajo durante la Auditoría se ha utilizado el sistema analítico indicado en el artículo 4 del Real decreto 902/2020, de 13 de Octubre, de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres, es decir se han aplicado criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo, sin que ninguna visibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinad retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Los resultados del Diagnóstico de la situación retributiva de la Empresa se detallan a continuación:

La Auditoría Salarial se ha obtenido a partir de los datos actualizados hasta 31 de Diciembre de 2020. Se ha tomado como referencia básica el periodo de Enero-Diciembre de 2020.

En el momento de la realización de la Auditoría Salarial el tamaño medio de la plantilla es de 49 trabajadores (21 hombres y 28 mujeres).

A lo largo de esta Auditoría se han analizado los siguientes apartados:

- Distribución de la plantilla.
- Selección del personal.
- Promoción interna.
- Retribuciones.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Distribución de la Plantilla

En este apartado se plasma la información acerca de cómo se distribuyen las trabajadoras y trabajadores de **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.** según las distintas condiciones laborales, Áreas y contratos y puestos de trabajo, ofreciendo una fotografía de la presencia equilibrada, o no, de mujeres y hombres.

La composición global de la plantilla según sexo se considera que se encuentra equilibrada, puesto que está formada por un 43% de hombres y un 57% de mujeres.

La mayor franja de la plantilla (70%) se encuentra entre los 31 y los 50 años.

La distribución de la plantilla por edad y sexo está distribuida uniformemente en todas las franjas de edad, salvo entre los 51 y 60 años que está formada mayoritariamente por hombres y los 18 y 30 años en los que está totalmente feminizada.

Analizando la distribución del personal por Áreas Generales se puede ver que el Área de Dirección está formado únicamente por un hombre, mientras que los Mandos Intermedios se encuentran equilibrados (57% de mujeres y 43% de hombres).

Haciendo el análisis por puesto de trabajo, se puede concluir que:

- El puesto de Dirección está ocupado exclusivamente un hombre.
- Los puestos de Empleados Servicios G, Monitor- Animador, Oficial de Primera Administrativo y Titulado No Docente están completamente masculinizados.
- El puesto de Instructor se encuentra equilibrado.
- El puesto de Profesor Titular, está ocupado por mujeres mayoritariamente.

- Los puestos de Auxiliar de Administración, Becario, Comercial, Jefe Administrativo y Televenta se encuentran totalmente feminizados.

Analizando la distribución de la plantilla según tipo de contrato se puede ver que:

- El 39% de los hombres y el 43% de las mujeres disponen de un contrato indefinido. Porcentaje similar en ambos casos.
- Los contratos indefinidos parciales procedentes de contrato temporal, temporal a tiempo parcial (minusválidos) y personal autónomo son exclusivamente de hombres.
- Los contratos indefinidos a jornada completa procedente de temporal, por obra y servicio a tiempo completo, y temporal a tiempo completo son exclusivamente de mujeres.
- Los contratos ordinarios a tiempo completo, fijo discontinuo y por obra y servicio a tiempo parcial están equilibrados en cuanto a hombres y mujeres.

Analizado las horas de trabajo se concluye que el 22% de los hombres tiene una jornada completa, porcentaje similar en el caso de las mujeres, un 23% dispone de ella.

Analizando las categorías profesionales, se ve que:

- El Grupo 3 (Jefatura Administrativa) y el Grupo 7 (Auxiliar Administrativo y Personal Televenta) están en su totalidad constituidos por mujeres.
- El Grupo 9 (Personal Monitor/ Personal Animador y Servicios Generales), y personal Autónomo están totalmente masculinizados.
- El Grupo 5 está constituido por un porcentaje mayor de hombres que de mujeres (Comerciales y Oficiales de Primera Administrativos).
- El Grupo 1 (Profesorado Titular y Personal Instructor) están constituidos mayoritariamente por mujeres.

Selección del Personal

En este apartado se recoge información relativa al acceso de mujeres y hombres a **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.** (incorporaciones y contrataciones), a su permanencia en el mismo (fin de la relación laboral) y el impacto de género que poseen los procesos de selección de personal.

El cómputo total de contrataciones realizadas según sexo en el año 2020 está equilibrado.
Analizando los ceses que ha habido en 2020 podemos ver que éstos son también equilibrados (44% de hombres y 56% de mujeres).

Ha sido imposible analizar el impacto de género en los procesos de selección de personal ya que a fecha de la Auditoría el Centro no posee información sobre el sexo de las personas candidatas a los puestos de trabajo, si bien se evidencia que los requisitos del

puesto de trabajo, así como los criterios a utilizar se encuentran definidos de manera previa a dicha selección.

El Centro aún no ha comenzado a tener en cuenta el lenguaje inclusivo en las ofertas de trabajo si bien lo tiene previsto.

De la misma manera **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.** no ha puesto en marcha ninguna sistemática de codificación de las candidaturas recibidas de tal forma que no se conozca el sexo de la misma a la hora de valorar el currículum.

Promoción Interna

No se realizan de manera habitual promociones internas.

Las personas en puestos de responsabilidad pueden alargar su jornada laboral y/o llevar trabajo a casa en momentos de mucha producción.

Retribuciones

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

Las mujeres cobran en mayor proporción los pluses que los hombres (86%- 81% respectivamente), los complementos son cobrados por la totalidad de los empleados.

Analizando por tipo de complemento percibido se puede concluir que en términos relativos (porcentaje), tan sólo son cobrados mayoritariamente por mujeres el seguro convenio (71% mujeres- 48% hombres), complemento dedicación 25-50 (36% mujeres- 28% hombres), plus productividad docente (28% mujeres- 19% hombres) y complemento dedicación < 60 (11% mujeres- 5% hombres).

A la hora de analizar las retribuciones de **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.** se ha analizado tanto la media (valor que resulta de sumar todos los números en el conjunto de datos y luego dividir por el número de valores en el conjunto) como la mediana (valor medio cuando un conjunto de datos se ordena de menor a mayor), tanto de los salarios totales (base+ complementos+ pluses), como los salarios base y los complementos y los pluses por separado de manera global y relativizados al número de horas trabajadas en el mes, además se ha analizado de manera global para todos los grupos de **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.**, así como por Áreas y con la finalidad de poder determinar la existencia o no de brecha salarial.

Analizando las retribuciones globales de **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.**, en este caso existe una brecha salarial en las retribuciones por hora percibidos por los trabajadores de sexo masculino, si bien es cierto, que los tipos de contratos y los trabajos ejecutados son muy variables y no es comparable.

Analizando estos mismos datos para el caso del personal del Grupo 1 se puede ver que existe una brecha importante también en los salarios por hora. Esto es debido principalmente a un trabajador que se encuentra englobado dentro de este Grupo y cuyas funciones y responsabilidades son superiores al resto de personal.

En el Grupo 5 están incluidos trabajadores y trabajadoras que tienen muy diferentes tipologías de contratos y con muy diferentes jornadas también, por lo que es posible que las brechas existentes sean debidas a que esas jornadas en el caso de las mujeres sean menores que en el caso de los hombres ya que se encuentran únicamente en los salarios netos no en el salario/ hora.

Alguna parte de las retribuciones (complementos, primas,…) en algunos puestos se negocian de manera individual.

No todo el personal del Centro conoce la política retributiva general y el sistema por el cual se establecen los salarios y los complementos, los pluses.

Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.

En este apartado se han analizado las estrategias de conciliación puestas en marcha por **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.** para fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal por parte de todo el personal, analizando el grado de utilización de las medidas para trabajadoras y trabajadores y la adopción de las medidas dirigidas a introducir la perspectiva de género en el ámbito de la conciliación.

Se han puesto en marcha medidas de flexibilidad en los trabajos de oficina (horarios flexibles, teletrabajo, instalación office en oficina central para efectuar almuerzo…), si bien no en todos los casos están sistematizadas.

Las medidas de conciliación son utilizadas exclusivamente por una mujer lo que representa un 2% del total de la plantilla.

No se recoge información de manera sistemática sobre las necesidades y demandas de conciliación del personal y no se ponen en marcha medidas específicas para atender dichas demandas (se recoge información de manera informal y se atienden todas las demandas puntuales de algunas personas,…).

La información sobre las medidas de conciliación existentes en **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.** no está sistematizada y por tanto no se puede garantizar el acceso a la misma a todo el personal.

Las personas en puestos de responsabilidad pueden alargar su jornada laboral y/o llevar trabajo a casa en momentos de mucha producción.

Los resultados finales de la Auditoría Retributiva se detallan a continuación:

Se ha detectado 1 No Conformidad, 3 Observaciones y 4 Oportunidades de Mejora. Cabe destacar también la detección de 8 Puntos Fuertes. Todas estas se detallan a continuación:

Nº	NO CONFORMIDADES
01	**Se detectan personas en la plantilla que ejecutando trabajos similares tienen contratos laborales con categorías diferentes incluso se encuentran dentro de diferente Grupo de Cotización, por ejemplo MFM (Instructor, Grupo 1); BMBF (Jefe Administrativo, Grupo3) e ICMG (Auxiliar Administrativo, Grupo 7).**

Nº	OBSERVACIONES
01	**Los puestos de Empleados Servicios G, Monitor- Animador, Oficial de Primera Administrativo y Titulado No Docente están completamente masculinizados.**
02	**Algunos complementos son variables y se asignan en distintas cantidades para los mismos puestos o tareas, en función de las personas que las realizan.**
03	**Alguna parte de las retribuciones (complementos, primas,…) en algunos puestos se negocian de manera individual.**

Nº	OPORTUNIDADES DE MEJORA
01	**El Centro aún no ha comenzado a tener en cuenta el lenguaje inclusivo en las ofertas de trabajo si bien lo tiene previsto.**
02	**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.**
03	**Recoger información de manera sistemática sobre las necesidades y demandas de conciliación del personal y poner en marcha medidas específicas para atender dichas demandas.**

04	**Sistematizar y analizar las medidas de flexibilidad puestas en marcha.**

Nº	PUNTOS FUERTES
01	**La composición global de la plantilla según sexo se considera que se encuentra equilibrada.**
02	**Los puestos en mandos intermedios están equilibrados.**
03	**El Departamento de Producción se encuentra también equilibrado, siendo este Departamento además el más numeroso.**
04	**La distribución de la plantilla en el caso de los contratos indefinidos es equivalente (39% de hombres frente al 43% de las mujeres).**
05	**El 22% de los hombres tiene una jornada completa, porcentaje similar en el caso de las mujeres, un 23% dispone de ellas.**
06	**El cómputo total de contrataciones realizadas según sexo en el año 2020 está equilibrado.**
07	**Se dispone de un análisis de puestos de trabajo basado en unos criterios objetivos (requisitos formativos y de experiencia, competencias requeridas, funciones, tareas y responsabilidades asignadas,…).**
08	**Se han puesto en marcha medidas de flexibilidad en los trabajos de oficina (horarios flexibles, teletrabajo, instalación office en oficina central para efectuar almuerzo…), si bien no en todos los casos están sistematizadas.**

Como se ha comentado anteriormente la vigencia de la Auditoría Retributiva será de 4 años (hasta Diciembre de 2025) al igual que el Plan de Igualdad.

Asimismo, la Auditoría Retributiva se realizará siempre con anterioridad a la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad.

Como resultado de la Auditoría Retributiva se ha establecido un Plan de Actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, no conformidades, observaciones y oportunidades de mejora detectadas, en el que se han determinado los objetivos, así como las actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación y personas o personas responsables de dicha implementación y seguimiento que se desarrollan en los apartados 7, 8 y 9 del presente Plan de Igualdad.

7 Definición de Objetivos Cualitativos y Cuantitativos del Plan de Igualdad

A partir de las conclusiones recogidas en el Diagnóstico de Igualdad y en la Auditoría Retributiva, se han identificado las áreas en las que es necesario intervenir en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en función de aquellos desequilibrios o desigualdades detectados. También se intervendrá en ámbitos que inciden de manera transversal en la gestión del Centro y en la participación de mujeres y hombres en todos los aspectos de dicha gestión.

Una vez identificadas las áreas en las que se va a intervenir, se indican los Objetivos específicos de Igualdad que se quieren alcanzar en cada área de intervención, partiendo de los resultados y conclusiones del Diagnóstico de Igualdad.

Para cada Objetivo de Igualdad planteado en cada ámbito se requiere el diseño de medidas para asegurar su consecución, en las que se detallan los siguientes contenidos mínimos:

- Descripción de la medida a desarrollar, detallando el contenido de forma que se facilite su puesta en marcha.
- Responsables que posibiliten el desarrollo de cada medida así como de realizar su seguimiento.
- Calendario de ejecución.
- Recursos en caso de que la puesta en marcha suponga algún coste.
- Indicadores de seguimiento que permitan conocer si se ha desarrollado la medida, y en que grado, así como qué resultados se han obtenido tras el desarrollo de la misma.

Las áreas de intervención así como los Objetivos que nos hemos propuesto para el periodo 2022-2025 son los siguientes:

- **Área 1: Lenguaje**

Objetivo:

- Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en todos los ámbitos de actuación del Centro.

- **Área 2: Proceso de Selección y Contratación**

Objetivos:

- Promover ó procurar un número equilibrado de hombres y mujeres en nuevas contrataciones.
- Garantizar que no se incorporan sesgos en la valoración de las candidaturas recibidas debido al sexo de las personas candidatas.

- **Área 3: Clasificación Profesional**

Objetivo:

- Elevar el número de mujeres en los puestos en los que haya un mayor porcentaje de hombres (Empleados Servicios G, Monitor-Animador, Oficial de Primera Administrativo y Titulado No Docente).

- **Área 4: Formación**

Objetivos:

- Que todas las personas trabajadoras independientemente de su sexo y problemas de conciliación puedan acceder a la formación que proporcione el Centro.
- Favorecer la promoción de las mujeres a puestos masculinizados a través de la formación.
- Promover la incorporación de la perspectiva de género en el Centro.
- Fomentar a través de la formación la corresponsabilidad en los cuidados, con el objetivo de favorecer la conciliación de los ámbitos personal y profesional.

- **Área 5: Condiciones de Trabajo**

Objetivos:

- Trabajar en principios como la igualdad de oportunidades, la comunicación transparente, el lenguaje respetuoso.
- Implicar a toda la plantilla en el cumplimiento de las medias diseñadas en el Plan de Igualdad.
- Desarrollar políticas empresariales que mejoren la actividad empresarial, mejorando las condiciones de la plantilla.

- Promover y difundir entre la plantilla las campañas institucionales orientadas a la igualdad y violencia de género.
- Fomentar las comunicaciones no sexistas.

- **Área 6: Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral**

Objetivos:

- Facilitar la conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras teniendo en cuenta sus horarios y características de todo tipo de familias en los puestos que lo permitan.
- Facilitar la conciliación y los cuidados en situaciones excepcionales a través de licencias no retribuidas.
- Introducir la modalidad de teletrabajo para los casos que se pueda.
- Hacer un protocolo de desconexión digital.

- **Área 7: Retribuciones**

Objetivos:

- Fomentar que las mujeres tengan acceso de forma igualitaria a los puestos con mayores pluses y complementos.
- Evitar en el futuro las diferencias retributivas y tomar como referencia los perfiles, funciones y cualificación necesaria de las categorías profesionales.
- Asegurar la transparencia del sistema retributivo.

- **Área 8: Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo**

Objetivo:

- Promover y difundir medidas y acciones orientadas a que ninguna persona en el ámbito del Centro reciba ningún tipo de acoso por razón de su sexo.

- **Área 9: Violencia de Género**

Objetivos:

- Apoyar a las mujeres de plantilla del Centro que sufran violencia de género.
- Evitar que estas mujeres sufran menoscabo en su formación, promoción o retribuciones por su condición de víctima.
- Comprometerse a tener en cuenta las medidas recogidas en la Guía de Derechos para las mujeres víctimas de violencia de género, siempre que sea posible según los recursos del Centro.

- **Área 10: Salud Laboral**

Objetivo:

- Favorecer la salud laboral de las personas trabajadoras, adaptando las medidas en función de las diferencias específicas de cada caso.

8 Descripción de Medidas Concretas, Plazo de Ejecución y Priorización de las mismas, así como Diseño de Indicadores que permitan determinar la Evolución de cada Medida.

- **Área 1: Lenguaje**

Objetivo:

- Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en todos los ámbitos de actuación del Centro.

Medidas:

1. Formar a la plantilla en utilización de lenguaje inclusivo.
2. Revisar los documentos, plantillas y formularios de comunicación interna y externa del Centro, aplicando el lenguaje inclusivo.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: Junio 2022.
- Medida 2: Junio 2025.

Indicadores de Evaluación:

- Número de acciones formativas sobre uso de lenguaje inclusivo.
- Número de personas de plantilla que han realizado la formación/ sensibilización de lenguaje inclusivo disgregado por

sexos.
- Número de documentos, plantillas y formularios revisados y corregidos.

- **Área 2: Proceso de Selección y Contratación**

Objetivo:

- Promover ó procurar un número equilibrado de hombres y mujeres en nuevas contrataciones.
- Garantizar que no se incorporan sesgos en la valoración de las candidaturas recibidas debido al sexo de las personas candidatas.

Medidas:

1. En las categorías más subrepresentadas incluir siempre que sea posible, el criterio de selección de preferencia de mujeres en igualdad de méritos y capacidades a la hora de la contratación.
2. Utilizar un lenguaje inclusivo en todo el proceso de selección.
3. Designación de una persona o personas responsables de supervisar la redacción en un lenguaje neutro de las ofertas de empleo.
4. Utilizar algún método codificado para identificar a las personas candidatas.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: A partir del momento en que se registre el Plan de Igualdad.
- Medida 2: Enero 2025.
- Medida 3: Marzo 2023.
- Medida 4: Junio 2025

Indicadores de Evaluación:

- Número y porcentaje de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.

- **Área 3: Clasificación Profesional**

Objetivo:

- Elevar el número de mujeres en los puestos en los que haya un mayor porcentaje de hombres.

Medidas:

1. Favorecer la formación a las mujeres para promocionar a puestos masculinizados.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: A partir de que se registre el Plan de Igualdad.

Indicadores de Evaluación:

- Número total y porcentaje de procesos de selección realizados en los que se usa el lenguaje inclusivo.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que se han incorporado en procesos de selección.
- Número de cursos realizados y número de mujeres que han participado.

- **Área 4: Formación**

Objetivo:

- Que todas las personas trabajadoras independientemente de su sexo y problemas de conciliación puedan acceder a la formación que proporcione el Centro.
- Favorecer la promoción de las mujeres a puestos masculinizados a través de la formación.
- Promover la incorporación de la perspectiva de género el Centro.
- Fomentar a través de la formación la corresponsabilidad en los cuidados, con el objetivo de favorecer la conciliación de los ámbitos personal y profesional.

Medidas:

1. Dentro del Plan de Formación del Centro se incluirán los cursos para la promoción de las mujeres y los cursos o las acciones formativas para la utilización del lenguaje inclusivo.
2. Dentro del Plan de Formación del Centro, se incluirá alguna

acción formativa sobre la importancia de los cuidados y de la corresponsabilidad en los mismos, destinadas a los trabajadores y las trabajadoras.

3. Organización de acciones formativas dirigidas a la Dirección fomentando la eliminación de estereotipos de género y la incorporación de la perspectiva de género en sus criterios de actuación.
4. Organización de acciones formativas dirigidas a las personas responsables de la gestión de Recursos Humanos (selección, promoción,…), y Dirección para fomentar la objetividad de los procesos y la corrección de los requisitos que ocasionen un impacto negativo de género y la incorporación de la perspectiva de género en sus criterios de actuación.
5. La formación se realizará siempre que se pueda dentro del horario laboral, en el caso de que esto sea imposible se compensarán las horas.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: Actualización continua del Plan de Formación según necesidades.
- Medida 2: Enero 2023.
- Medida 3: Junio 2023
- Medida 4: Diciembre 2022.
- Medida 5: Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.

Indicadores de Evaluación:

- Número de cursos y acciones formativas realizadas y personas trabajadoras que han recibido la formación desagregada por sexo.
- Número de cursos y acciones formativas realizadas durante la jornada y personas que las han recibido, desagregadas por sexo.
- Número de cursos y acciones formativas realizadas fuera de la jornada de trabajo y número de personas que las han realizado desagregadas por sexo.
- Número de personas desagregadas por sexo que realizan la formación dentro y fuera de la jornada laboral.
- Número de acciones formativas y duración de estas impartidas a la Dirección.
- Número de acciones formativas y duración de las mismas impartidas a las personas responsables de la gestión de Recursos Humanos (selección, promoción, …), y Dirección.

- **Área 5: Condiciones de Trabajo**

Objetivo:

- Trabajar en principios como la igualdad de oportunidades, la comunicación transparente, el lenguaje respetuoso.
- Implicar a toda la plantilla en el cumplimiento de las medias diseñadas en el Plan de Igualdad.
- Desarrollar políticas empresariales que mejoren la actividad empresarial, mejorando las condiciones de la plantilla.
- Promover y difundir entre la plantilla las campañas institucionales orientadas a la igualdad y violencia de género.
- Fomentar las comunicaciones no sexistas.

Medidas:

1. Difundir el Plan de Igualdad adecuadamente entre la plantilla y crear un buzón o canal de comunicación anónimo de quejas y sugerencias donde se comuniquen las deficiencias e incumplimientos y oportunidades de mejora que las personas trabajadoras detecten.
2. Favorecer la comunicación entre la plantilla, y la Dirección. Crear un registro de reuniones, peticiones etc.
3. Informar semestralmente del estado en el que se encuentran las medidas propuestas en el Plan de Igualdad.
4. Organizar sensibilizaciones sobre el lenguaje e imágenes no sexistas para el personal.
5. Designación de personas responsables de la revisión de la web del Centro y de la documentación externa.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: Desde el Registro del Plan de Igualdad.
- Medida 2: Enero 2022.
- Medida 3: Desde el Registro del Plan de Igualdad.
- Medida 4: Junio 2022.
- Medida 5: Junio 2022.

Indicadores de Evaluación:

- Número de comunicaciones realizadas para la difusión del Plan de Igualdad.
- Número de denuncias, quejas, sugerencias y oportunidades de mejora en el buzón o medio habilitado para ello.

- Número de reuniones y peticiones registradas.

- **Área 6: Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral**

Objetivo:

- Facilitar la conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras teniendo en cuenta sus horarios y características de todo tipo de familias en los puestos que lo permitan.
- Facilitar la conciliación y los cuidados en situaciones excepcionales a través de licencias no retribuidas.
- Introducir la modalidad de teletrabajo para los casos que se pueda.
- Hacer un protocolo de desconexión digital.

Medidas:

1. Facilidades reales en cambios de turnos y adaptación de horarios y flexibilización por conciliación en los puestos que lo permitan.
2. Permiso sin sueldo por causas excepcionales justificables, dando el preaviso con la mayor antelación posible en el caso de que sea posible.
3. Elaborar y difundir un Protocolo de Desconexión Digital.
4. Estudiar medidas de conciliación para las familias durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad. Incluyendo la participación de la plantilla en la propuesta de medidas.
5. Estudiar las medidas especiales que puedan necesitar las familias monoparentales.
6. Estudiar medidas de apoyo a personas trabajadoras con personas dependientes a su cargo, tanto menores como mayores, negociaciones con instituciones público privadas de conciliación y cuidados para ofrecer mejores condiciones al personal del Centro.
7. Publicación y difusión entre las plantillas de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: Desde el registro del Plan de Igualdad.
- Medida 2: Desde el registro del Plan de Igualdad.
- Medida 3: Junio 2022.
- Medida 4: Diciembre 2024.
- Medida 5: Diciembre 2024.

- Medida 6: Diciembre 2025.
- Medida 7: Junio 2025.

Indicadores de Evaluación:

- Número de personas de la plantilla desagregadas por sexo que han solicitado adaptación o reducción de jornada y número de personas a las que se les ha concedido.
- Número de personas de plantilla desagregadas por sexo que han solicitado medida especial de conciliación y número de ellas desagregadas por sexos a las que se les ha concedido.
- Número de personas de plantilla desagregadas por sexo que han solicitado medida especial de conciliación por motivos excepcionales y número de ellas desagregadas por sexos a las que se les ha concedido.
- Número de personas de plantilla desagregadas por sexos que han solicitado medidas de ayuda a la dependencia implantadas, número de personas que las han solicitado y de personas que las han utilizado desagregadas por sexos.

- **Área 7: Retribuciones**

Objetivo:

- Fomentar que las mujeres tengan acceso de forma igualitaria a los puestos con mayores pluses y complementos.
- Evitar en el futuro las diferencias retributivas y tomar como referencia los perfiles, funciones y cualificación necesaria de las categorías profesionales.
- Asegurar la transparencia del sistema retributivo.

Medidas:

1. Consolidar y armonizar, en la medida de lo posible, los conceptos salariales. En función de los perfiles, funciones y cualificación necesaria de las categorías profesionales
2. Evitar en la medida de lo posible la negociación individual.
3. Establecimiento de criterios homogéneos de asignación de complementos salariales, de tal forma que se otorguen las mismas cantidades a los mismos puestos o de valor equivalente.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: Desde el registro del Plan de Igualdad.
- Medida 2: Desde el registro del Plan de Igualdad.
- Medida 3: Desde el registro del Plan de Igualdad.

Indicadores de Evaluación:

- Verificar que se han armonizado los conceptos salariales, y argumentar las razones en los casos en que no se pudiese realizarlo.
- Verificar que no se han producido negociaciones individuales en nuevas contrataciones.

- **Área 8: Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo**

Objetivo:

- Promover y difundir medidas y acciones orientadas a que ninguna persona en el ámbito el Centro sufra ningún tipo de acoso por razón de su sexo.

Medidas:

1. Realizar acciones informativas encaminadas a formar al personal sobre las definiciones de los conceptos acoso sexual y por razón de sexo, dejando claro que el acoso verbal y gestual también es acoso.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: Desde el registro del Plan de Igualdad.

Indicadores de Evaluación:

- Número de incidencias en el canal de comunicación de acoso.

- **Área 9: Violencia de Género**

Objetivo:

- Apoyar a las mujeres de plantilla del Centro que sufran violencia de género.

- Evitar que estas mujeres sufran menoscabo en su formación, promoción o retribuciones por su condición de víctima.
- Comprometerse a tener en cuenta las medidas de la Guía de Derechos para las mujeres víctimas de violencia de género, siempre que sea posible según los recursos del Centro.

Medidas:

1. Facilitar a estas mujeres víctimas de violencia de género los permisos para recibir la asistencia jurídica, médica y social que necesiten.
2. Sensibilización al personal sobre la violencia de género.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: Ejecución permanente.
- Medida 2: Julio 2022.

Indicadores de Evaluación:

- Número de situaciones de violencia de género que se presentaron.
- Número de acciones de sensibilización/información.

- **Área 10: Salud Laboral**

Objetivo:

- Favorecer la salud laboral de las personas trabajadoras, adaptando las medidas en función de las diferencias específicas de cada caso y desde la perspectiva de género.

Medidas:

1. Tener en cuenta en los protocolos de salud laboral las personas especialmente sensibles (maternidad, lactancia, personas con diversidad funcional…).

Plazos de Ejecución:

- Medida1: A lo largo de la vida del Plan de Igualdad.

Indicadores de Evaluación:

- Comprobar que en los Protocolos de Salud Laboral se han tenido en cuenta las personas especialmente sensibles (maternidad, lactancia, personas con diversidad funcional…) cumplen con la perspectiva de género.

9 Identificación de los Medios y Recursos, tanto Materiales como Humanos, necesarios para la Implantación, Seguimiento y Evaluación de cada una de las Medidas y Objetivos.

- **Área 1: Lenguaje**

Objetivo:

- Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en todos los ámbitos de actuación del Centro.

Medidas:

1. Formar a la plantilla en utilización de lenguaje inclusivo.
2. Revisar los documentos, plantillas y formularios de comunicación interna y externa del Centro, aplicando el lenguaje inclusivo.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Dirección y Recursos Humanos.

- **Área 2: Proceso de Selección y Contratación**

Objetivo:

- Promover ó procurar un número equilibrado de hombres y mujeres en nuevas contrataciones.

- Garantizar que no se incorporan sesgos en la valoración de las candidaturas recibidas debido al sexo de las personas candidatas.

Medidas:

1. En las categorías más subrepresentadas incluir siempre que sea posible, el criterio de selección de preferencia de mujeres en igualdad de méritos y capacidades a la hora de la contratación.

2. Utilizar un lenguaje inclusivo en todo el proceso de selección.
3. Designación de una persona o personas responsables de supervisar la redacción en un lenguaje neutro de las ofertas de empleo.
4. Utilizar algún método codificado para identificar a las personas candidatas.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Recursos Humanos.

- **Área 3: Clasificación Profesional**

Objetivo:

- Elevar el número de mujeres en los puestos en los que haya un mayor porcentaje de hombres.

Medidas:

1. Favorecer la formación a las mujeres para promocionar a puestos masculinizados.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Recursos Humanos.

- **Área 4: Formación**

Objetivo:

- Que todas las personas trabajadoras independientemente de su sexo y problemas de conciliación puedan acceder a la formación que proporcione el Centro.

- Favorecer la promoción de las mujeres a puestos masculinizados a través de la formación.
- Promover la incorporación de la perspectiva de género el Centro.
- Fomentar a través de la formación la corresponsabilidad en los cuidados, con el objetivo de favorecer la conciliación de los ámbitos personal y profesional.

Medidas:

1. Dentro del Plan de Formación del Centro se incluirán los cursos para la promoción de las mujeres y los cursos o las acciones formativas para la utilización del lenguaje inclusivo.
2. Dentro del Plan de Formación del Centro, se incluirá alguna acción formativa sobre la importancia de los cuidados y de la corresponsabilidad en los mismos, destinadas a los trabajadores y las trabajadoras.
3. Organización de acciones formativas dirigidas a la Dirección fomentando la eliminación de estereotipos de género y la incorporación de la perspectiva de género en sus criterios de actuación.
4. Organización de acciones formativas dirigidas a las personas responsables de la gestión de Recursos Humanos (selección, promoción,…), y Dirección para fomentar la objetividad de los procesos y la corrección de los requisitos que ocasionen un impacto negativo de género y la incorporación de la perspectiva de género en sus criterios de actuación.
5. La formación se realizará siempre que se pueda dentro del horario laboral, en el caso de que esto sea imposible se compensarán las horas.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Recursos Humanos.

- **Área 5: Condiciones de Trabajo**

Objetivo:

- Trabajar en principios como la igualdad de oportunidades, la comunicación transparente, el lenguaje respetuoso.
- Implicar a toda la plantilla en el cumplimiento de las medias diseñadas en el Plan de Igualdad.
- Desarrollar políticas empresariales que mejoren la actividad empresarial, mejorando las condiciones de la plantilla.
- Promover y difundir entre la plantilla las campañas institucionales orientadas a la igualdad y violencia de género.
- Fomentar las comunicaciones no sexistas.

Medidas:

1. Difundir el Plan de Igualdad adecuadamente entre la plantilla y crear un buzón o canal de comunicación anónimo de quejas y sugerencias donde se comuniquen las deficiencias e incumplimientos y oportunidades de mejora que las personas

trabajadoras detecten.
2. Favorecer la comunicación entre la plantilla, y la Dirección. Crear un registro de reuniones, peticiones etc.
3. Informar semestralmente del estado en el que se encuentran las medidas propuestas en el Plan de Igualdad.
4. Organizar sensibilizaciones sobre el lenguaje e imágenes no sexistas para el personal.
5. Designación de personas responsables de la revisión de la web del Centro y de la documentación externa.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Dirección, Recursos humanos y Comisión de Igualdad.

- **Área 6: Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral**

Objetivo:

- Facilitar la conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras teniendo en cuenta sus horarios y características de todo tipo de familias en los puestos que lo permitan.
- Facilitar la conciliación y los cuidados en situaciones excepcionales a través de licencias no retribuidas.
- Introducir la modalidad de teletrabajo para los casos que se pueda.
- Hacer un protocolo de desconexión digital.

Medidas:

1. Facilidades reales en cambios de turnos y adaptación de horarios y flexibilización por conciliación en los puestos que lo permitan.

2. Permiso sin sueldo por causas excepcionales justificables como pandemia, dando el preaviso con la mayor antelación posible en el caso de que sea posible.
3. Elaborar y difundir un Protocolo de Desconexión Digital.
4. Estudiar medidas de conciliación para las familias durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad. Incluyendo la participación de la plantilla en la propuesta de medidas.
5. Estudiar las medidas especiales que puedan necesitar las familias monoparentales.
6. Estudiar medidas de apoyo a personas trabajadoras con

personas dependientes a su cargo, tanto menores como mayores, negociaciones con instituciones público privadas de conciliación y cuidados para ofrecer mejores condiciones al personal del Centro.

7. Publicación y difusión entre las plantillas de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Dirección, Recursos Humanos.

- **Área 7: Retribuciones**

Objetivo:

- Fomentar que las mujeres tengan acceso de forma igualitaria a los puestos con mayores pluses y complementos.
- Evitar en el futuro las diferencias retributivas y tomar como referencia los perfiles, funciones y cualificación necesaria de las categorías profesionales.
- Asegurar la transparencia del sistema retributivo.

Medidas:

1. Consolidar y armonizar, en la medida de lo posible, los conceptos salariales. En función de los perfiles, funciones y cualificación necesaria de las categorías profesionales
2. Evitar en la medida de lo posible la negociación individual.
3. Establecimiento de criterios homogéneos de asignación de complementos salariales, de tal forma que se otorguen las mismas cantidades a los mismos puestos o de valor equivalente.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Dirección, Recursos Humanos.

- **Área 8: Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo**

Objetivo:

- Promover y difundir medidas y acciones orientadas a que ninguna persona en el ámbito el Centro sufra ningún tipo de

acoso por razón de su sexo.

Medidas:

1. Realizar acciones informativas encaminadas a formar al personal sobre las definiciones de los conceptos acoso sexual y por razón de sexo, dejando claro que el acoso verbal y gestual también es acoso.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Dirección, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.

- **Área 9: Violencia de Género**

Objetivo:

- Apoyar a las mujeres de plantilla del Centro que sufran violencia de género.
- Evitar que estas mujeres sufran menoscabo en su formación, promoción o retribuciones por su condición de víctima.
- Comprometerse a tener en cuenta las medidas de la Guía de Derechos para las mujeres víctimas de violencia de género, siempre que sea posible según los recursos del Centro.

Medidas:

1. Facilitar a estas mujeres víctimas de violencia de género los permisos para recibir la asistencia jurídica, médica y social que necesiten.
2. Sensibilización al personal sobre la violencia de género.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Dirección, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.

- **Área 10: Salud Laboral**

Objetivo:

- Favorecer la salud laboral de las personas trabajadoras, adaptando las medidas en función de las diferencias específicas de cada caso y desde la perspectiva de género.

Medidas:

1. Tener en cuenta en los protocolos de salud laboral las personas especialmente sensibles (maternidad, lactancia, personas con diversidad funcional…).

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Recursos Humanos y Comisión de Seguimiento.

10 Prevención del Acoso Sexual

AF FORMACIÓN CONTINUA S.L. dispone de un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo (Ver Anexo) aprobado que se ha distribuido a todo el personal en el momento de su aprobación y que se distribuye de manera continua en cada incorporación a su puesto de trabajo a todo el personal de la plantilla junto con el Documento de Acogida.

10.1 Objetivo

Evitar cualquier situación de Acoso Sexual y por Razón de Sexo que se pueda producir en el Centro de trabajo, así como definir el marco de actuación ante situaciones de Acoso Sexual y por Razón de Sexo que pudieran darse en el entorno del trabajo, con la finalidad de erradicar ese tipo de conductas.

10.2 Medidas

- Campaña de información continua a todo el personal del protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo existente en el Centro.
- Formación y sensibilización a todo el personal en acoso sexual y por razón de sexo.

11 Calendario de Actuaciones para la Implantación, Seguimiento y Evaluación de las Medidas del Plan de Igualdad

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución y la adopción de nuevas medidas complementarias o correctoras. Este conocimiento proporcionará al Plan de Igualdad la flexibilidad necesaria para su éxito.

Se hará un seguimiento semestral (Junio y Diciembre) de las acciones propuestas en el Plan de Igualdad a través de los indicadores aprobados

que medirán el grado de consecución de los Objetivos perseguidos con cada actividad, la predisposición de las personas implicadas y la suficiencia o insuficiencia de los recursos empleados, entre otros aspectos.

Las convocatorias ordinarias serán enviadas a las partes al menos con siete días naturales de preaviso y las extraordinarias con al menos 72 horas.

La medición de los indicadores, así como el seguimiento de las medidas propuestas será llevada a cabo permanentemente por la Dirección y semestralmente se celebrará reunión del Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad, que junto con la Dirección, serán los responsables de hacer seguimiento del grado de consecución del Plan de Igualdad para evaluar el grado de cumplimiento del mismo y de las acciones programadas así como conocer las dificultades que han surgido a la hora de la implantación o si se han detectado nuevas necesidades y por tanto si es necesario ajustar las acciones del Plan de Igualdad. El Comité de Igualdad deja registro en las propias Actas de Reunión de este seguimiento y elaborará y emitirá los informes anuales de seguimiento, así como las evaluaciones intermedias y finales correspondientes.

12 Sistema de Seguimiento, Evaluación y Revisión Periódica

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.** permitirá conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

El Plan de Igualdad, ha establecido desde su planteamiento inicial, un sistema de evaluación y seguimiento mediante indicadores que permite conocer los resultados obtenidos con la puesta en marcha de mismo. Este sistema analizará la eficacia de las actuaciones específicas ejecutadas para dar cumplimiento a los Objetivos planteados en el Plan de Igualdad.

Una vez finalice el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se realizará la evaluación final del mismo. Para ello, se dará respuesta a un grupo de indicadores. Las conclusiones obtenidas tras el análisis de la información que se desprende de los indicadores se reflejarán en una Memoria. Esta Memoria incluirá información sobre los resultados obtenidos, errores cometidos, necesidades que quedan sin cubrir y posibles mejoras.

La evaluación se realizará a la mitad y al final de la vigencia del Plan de Igualdad (Diciembre 2025), para conocer el grado de consecución de los Objetivos planteados en el Plan de Igualdad y si las actuaciones han sido o no puestas en marcha.

Se dejará registro en una Memoria del grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.

13 Procedimiento de Modificación, incluido el Procedimiento para Solventar las posibles Discrepancias que pudieran surgir en la Aplicación, Seguimiento, Evaluación o Revisión

En el caso de que durante el periodo de implantación del Plan de Igualdad fuera necesario hacer alguna modificación en las medidas propuestas en el mismo o surgiera alguna discrepancia durante la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del mismos, éstas siempre serán tratadas en las reuniones periódicas de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, y siempre deberán ser aprobadas por mayoría pudiendo. En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos. En caso de que fuese necesario podría llevarse a cabo una Comisión extraordinaria fuera del plazo prefijado.

En caso de producirse la baja de alguno de los titulares de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad serán sustituidos por las personas suplentes designadas. En caso de que se produzcan bajas de titulares o suplentes, serán nombradas nuevas personas para ocupar los puestos, bien por la Dirección o por los trabajadores y trabajadoras según sea la vacante.

14 Composición y Funcionamiento de la Comisión y Órgano Paritario Encargado del Seguimiento, Evaluación y Revisión Periódica de los Planes de Igualdad

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará constituido por las mismas personas que han aprobado el presente Plan de Igualdad, quedará por tanto constituido de la siguiente manera:

- D Pablo García González (en calidad de Dirección del Centro).
- Dª María Josefa Valdés Tamargo (Por la Empresa).
- Dª Enma Fernández Alonso (Secretaría de Mujer, salud Laboral y Política Social de FeSP UGT Asturias).
- D Ignacio García Sánchez (Secretaría de Enseñanza Privada CCOO Asturias).

El funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad es el siguiente:

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.

PREÁMBULO

El presente Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad regula el funcionamiento y competencias de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.**

Artículo 1.- Naturaleza Jurídica

1.- La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.** es un órgano colegiado integrado por dos personas nombradas por la Dirección del Centro y con capacidad decisoria y otras dos por parte de los trabajadores y trabajadoras

2. El mandato de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad finalizará tras la evaluación del Primer Plan de Igualdad (Diciembre de 2025) y una vez se elaboren las propuestas de adopción de medidas para dar inicio al Segundo Plan de Igualdad, momento en el que se elegirá una nueva Comisión de Igualdad.

Artículo 2.- Objeto

1.- La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será el órgano encargado del seguimiento de las actuaciones de Igualdad en el Centro.

Artículo 3.- Competencias

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad contará con las siguientes funciones:

- Informar al personal sobre el compromiso adoptado por el Centro para integrar de forma efectiva el respeto por el principio de Igualdad en su gestión organizativa.
- Colaborar en la promoción de un modelo organizativo que garantice la igualdad entre hombres y mujeres.
- Información y sensibilización de la plantilla.
- Constatar la realización o no de las acciones previstas.
- Constatar el grado de participación de la plantilla en la elaboración y aplicación del plan.

- Constatar el cumplimiento del calendario acordado de actuaciones.
- Identificar y buscar soluciones ante los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Establecer un procedimiento de modificación para solventar las discrepancias en cualquier fase del proceso.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan de Igualdad.
- Reaccionar con nuevas acciones ante contingencias no previstas durante la aplicación del Plan de Igualdad.
- Informar a la Comisión de Igualdad del resultado de las evaluaciones y de las propuestas de cambios y mejoras
- Participar en las acciones formativas en materia de igualdad y fomentar la sensibilización en género entre el personal.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad de Oportunidades dentro del Centro.
- Informar a toda la plantilla sobre las acciones que se van a implantar en el Centro.

Artículo 4.- Composición

- La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad cuenta con carácter paritario y tratará de contar con una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en los términos establecidos por la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres.
- El Centro estará representada por personas designadas por la Dirección, que tendrán en todo caso poder decisorio y la plantilla lo estará por los sindicatos más representados en el sector.
- En caso de que se produzcan bajas de titulares o suplentes, serán nombradas nuevas personas para ocupar los puestos, bien por la Dirección o por la plantilla según sea la vacante.
- De mutuo acuerdo se puede así mismo contar con la presencia en las deliberaciones de personas Asesoras, con voz, pero sin voto.

Artículo 5.- Funcionamiento

- Durante el tiempo en que está en vigor el Plan de Igualdad la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá con carácter anual o cuando haya cambios significativos o lo solicite alguna de las partes.
- En caso de ser necesaria la realización de una Comisión Extraordinaria, la decisión será tomada por acuerdo de la representación de la Dirección y de la representación de los trabajadores y trabajadoras.
- Las convocatorias ordinarias serán enviadas a las partes al menos con siete días naturales de preaviso y las extraordinarias con al menos 72 horas.

- Todas las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad tienen que observar el deber de sigilo con respecto a la información facilitada.
- Ningún documento entregado por el Centro a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, podrá ser utilizado fuera del ámbito de la negociación ni para fines distintos.

Artículo 6.- Validez de los Acuerdos

- Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad requerirán el voto favorable de la mayoría de cada parte, siendo éstos vinculantes para todas las partes.
- Dicho acuerdo requerirá conformidad del Centro y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de una persona mediadora, designada por ellas.
- La Comisión de Seguimiento puede conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad. Ante una medida que genere dudas de cómo llevarla a cabo así como emitir el correspondiente informe antes una consulta de cualquier persona trabajadora sobre una medida del Plan de Igualdad.

Artículo 7.- Actas

- De cada reunión se levantará un Acta, que será rubricada por todas las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en la que quedarán reflejados los temas abordados, así como los acuerdos y compromisos alcanzados en cada reunión.
- El Acta anterior será leída y aprobada al inicio de cada reunión. La validez de los acuerdos registrados en las actas queda sometida en todo caso a la aprobación posterior por el Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad. En cada reunión se informará de las aprobaciones anteriores.
- La persona designada como secretaria certificará la aprobación de dichas actas tras un envío del correo electrónico y su conformidad por parte de la persona designataria, hasta que dichas personas puedan firmar presencialmente, o bien las actas sean firmadas por cada parte y enviadas por correo electrónico al secretario/a. Se intentará aplicar una plataforma digital para la recopilación de las firmas.

- Las Actas se remitirán a la Comisión de Igualdad para su conocimiento.

Oviedo, a 12 de Enero de 2022

Firmas

EMPRESA **Sindicatos**

Pablo García González Enma Fernández Alonso

María Josefa Valdés Tamargo Ignacio García Sánchez