II PLAN DE IGUALDAD MENTIONA

mentiona
formación en gestión empresarial

Pág.

INTRODUCCION 3

-PRESENTACION 3
-COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN 5

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....8

-PERSONAL DEL CENTRO 9

-SELECCIÓN-PROMOCION 11

- CONDICIONES DE TRABAJO (AUDITORIA SALARIAL, INFRARREPRESENTACION FEMENINA).....13

-FORMACION.....13

-RETRIBUCIÓN: AUDITORIA RETRIBUTIVA 15

-CONCILIACION 15

CONSIDERACIONES GENERALES DE LA EVOLUCIÓN.....16

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN.....23

AMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL 23

AMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL 23

AMBITO TEMPORAL.....24

ACCIONES 33

DIFUSION SEGUIMIENTO Y EVALUACION 34

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN 34

ANEXO: ANALISIS DE LA AUDITORIA SALARIAL Y RETRIBUTIVA

ANEXO: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO

INTRODUCCION

PRESENTACION

Somos una organización de servicios avanzados de formación y consultoría para la efectiva incorporación laboral y profesional de nuestro/as alumno/as aportándoles además claras referencias que les guíen, no solo en los comienzos, sino también en el proceso de afianzamiento y consolidación.

Nuestra **MISIÓN** consiste en garantizar la formación adecuada a las necesidades laborales y profesionales de cada momento, potenciando las aptitudes personales de cada alumno/a para que su integración en el mundo laboral/profesional sea un éxito. El acompañamiento de la persona candidata continúa más allá de los primeros pasos, pues realizamos una labor de orientación y seguimiento a largo plazo.

Aportamos un elevado valor a las empresas que demandan nuestros servicios de selección, pues previo estudio y observación de su actividad y organización, encontramos a la persona adecuada para su equipo humano.

Nuestra **VISIÓN** del mundo laboral/profesional es siempre amplia e integradora, pues en todo el proceso de formación y selección nos mueve el beneficio mutuo de las organizaciones y del individuo.

Nuestros **VALORES**:

- Compromiso y responsabilidad permanente con los grupos de interés: alumno/as, empresas, formadores/as, profesionales, gestores/as e instituciones.
- Calidad de la oferta formativa y de los procesos de gestión. Innovación y actualización permanente de nuestros servicios.
- Flexibilidad y adaptación a los cambios y demandas del entorno social y empresarial.
- Nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y respeto a la diversidad
- Promovemos la implicación y empatía de todos los participantes en el proceso, alumno/as, profesores/as, empresas, gestores/as e instituciones.
- Fomento del liderazgo personal.

En la búsqueda de fomentar los principios de igualdad e integración en la empresa y en la sociedad hemos renovado nuestra firma con el **Charter de la Diversidad** reafirmando así nuestro compromiso con el respeto a las normativas vigente en materia de **igualdad de oportunidad y anti-discriminación,** asumiendo los siguientes principios básicos:

- Sensibilizar: los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad deben estar incluidos en los valores de la empresa y ser difundidos entre los/as empleados/as

- Avanzar en la construcción de una plantilla diversa: la empresa debe fomentar la integración de personas con perfiles diversos (independientemente de su género, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad, etc.).
- Promover la inclusión: la integración debe ser efectiva, evitándose cualquier tipo de discriminación (directa o indirecta) en el trabajo.
- Considerar la diversidad en todas las políticas de dirección de las personas: la gestión de la diversidad no debe ser una práctica de recursos humanos más, sino un factor transversal, que se encuentre en la base de todas las decisiones que se tomen en éste ámbito.
- Promover la conciliación a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia y ocio: las organizaciones deben establecer mecanismos que permitan la armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal de todos los trabajadores.
- Reconocer la diversidad de los clientes: las organizaciones deben conocer el perfil de los clientes, reconociendo que su diversidad también es una fuente de innovación y desarrollo.
- Extender y comunicar el compromiso hacia los/as empleados/as: el compromiso que la organización adquiere al ser signataria del Charter de la Diversidad debe ser compartido transversalmente por toda la empresa.
- Extender y comunicar el compromiso a las empresas proveedoras: invitándoles a unirse a la comunidad de empresas que en España se adhieren al compromiso voluntario que promueve el Charter.
- Extender y comunicar este compromiso a administraciones, organizaciones empresariales, sindicatos, y demás agentes sociales.
- Reflejar las actividades de apoyo a la no discriminación, así como los resultados que se van obteniendo de la puesta en práctica de las políticas de diversidad en la memoria anual de la empresa.

Dentro de la formación que impartimos y, ante la situación de crisis que afecta de manera importante a la mujer, siempre incorporamos un módulo de técnicas y recursos facilitadores de la inserción laboral, incidiendo en la sensibilización medioambiental y en la igualdad de género, que trata tanto la igualdad legal como la igualdad efectiva y la igualdad en el ámbito laboral en distintos sectores productivos, conciliación de la vida laboral y familiar.

Asimismo, somos miembros de FEDA, Federación de Empresarias y Directivas de Asturias con el objetivo principal de potenciar la visualización de las mujeres en el ámbito empresarial y emprendedor. Con ello pretendemos fomentar la creación y el fortalecimiento de redes profesionales entre las mujeres. En Asturias hay un gran número de mujeres empresarias, autónomas y directivas en distintos sectores que día a día y desde el inicio de su profesión, muestran gran capacidad de liderazgo y talento.

Colaborando activamente con FEDA pretendemos ayudar al futuro económico, humano y social de las mujeres y la región

Estas y otras acciones han servido para que el Gobierno del Principado de Asturias nos haya distinguido en 2019 con la "**Marca asturiana de excelencia en igualdad**", que tiene como objeto servir de estímulo y reconocimiento a aquellas entidades que destacan por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, los modelos de organización y otros ámbitos como los servicios, productos y publicidad, como en el caso de mentiona.

COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

Según lo establecido en la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, fijamos como principales objetivos garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, aunando para conseguirlo el compromiso de la dirección y la plantilla .Este Plan de Igualdad pretende conseguir una igualdad real y efectiva siendo un instrumento clave para la optimización del clima laboral y para la sensibilización e implicación de toda la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidad

Aunque por el número de trabajadores/as de mentiona no existía y sigue sin existir, obligación legal de realizar un Plan de Igualdad, según lo establecido en el artículo 45.2 Elaboración y aplicación de los planes de igualdad: "en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.", la dirección apostó por la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad que mejorara la calidad de vida , la optimización del clima laboral y en consecuencia las capacidades de los trabajadores y trabajadoras que conforman la plantilla.
Dentro de este compromiso se realizaron las siguientes acciones:

1. DECISION:
   .- Firma de la Garantía de Compromiso de la Dirección con la Igualdad, en Gijón a 02/02/2016 por la Administradora Mª Piedad González Martínez y Montserrat Suárez Moro por parte de las personas trabajadoras
   .- Adhesión a Charter de la Diversidad

2. COMUNICACIÓN: con fecha 05/02/2016 se pone este compromiso en conocimiento de la plantilla, de proveedores y de clientes, difundiéndolo a través de la web.

3. DEFINICION DE GRUPO DE TRABAJO, COMISION DE IGUALDAD el mismo 02 de febrero de 2016 se define el grupo de trabajo que formó en un inicio la comisión de igualdad: Montserrat Suárez Moro (Administrativa), Mª Piedad González Martínez (Representante legal de la empresa)

   Como resultado de los trabajos realizados por esta comisión de igualdad surgió el primer Plan de Igualdad de Mentiona

   Para este segundo Plan y, de conformidad con el apartado tercero del artículo 5 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre se dispone que en las empresas donde no existan representantes legales, como es el caso de mentiona, la representación de los/as trabajadores/as en la **Comisión Negociadora** corresponderá a los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca.

   A tal fin se constituyó la Comisión Negociadora con fecha 12 de julio de 2021, según queda recogida en el acta de constitución compuesta por Dª Montserrat Suárez Moro en representación de la empresa, y en representación de los/as trabajadores/as a D. Ignacio García Sánchez en, perteneciente al Sindicato de Enseñanza de Comisiones de Asturias y Dª Emma Fernández Alonso, Secretaria de Mujer, salud laboral y políticas sociales de la Federación de Empleados y empleados públicos de UGT Asturias.

   Cualquier trabajador/a de la empresa podrá dirigirse a esta Comisión cuando estime que se ha producido alguna situación discriminatoria.

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

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

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *"La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo"*.

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito, al ser una microempresa y no contar con representación legal de trabajadores y trabajadoras, se contará con la representante legal de la entidad y la Administrativa que forman la Comisión de Igualdad, en todo el proceso de diagnóstico, desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Gijón a 02 de febrero de 2016

mentiona
NIF: B-33.870189 985 351 257
GIJON

Por parte de la Empresa
Mª Piedad González Martinez
Directora

Por parte de las personas trabajadoras
Montserrat Suárez Moro
Administrativa

DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Con la reunión de la Comisión Negociadora se pone en marcha la revisión del Plan en el mes de julio de 2021.

Se parte de una continuidad con el anterior Plan en relación a sus principios y objetivos, y se avanza hacia una mejora para su adaptación al RD901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, mediante la reformulación y/o implantación de nuevas medidas. De esta manera la comisión se centra, además de en la continuidad de las medidas ya establecidas, en la implantación efectiva de aquellas que están todavía en marcha y la adopción de nuevas iniciativas dentro del avance por la igualdad

Se parte de los resultados de la evaluación, del anterior Plan y del diagnóstico de los mismos.

En Mentiona el 02 de febrero de 2016 se definió el grupo de trabajo y en julio de 2021 se adecuó la comisión negociadora a la normativa con la inclusión de representación de las personas trabajadoras por parte de los principales sindicatos, a la que cualquier trabajador/a de la empresa podrá dirigirse y participar cuando estime que se ha producido alguna situación discriminatoria.

Esta comisión es la que actúa como **Comisión de seguimiento del Plan,** encargándose de la difusión de las medidas, seguimiento, evaluación, así como de proponer e impulsar nuevas medidas e iniciativas en materia de igualdad

Tal y como indica el artículo 46 de la Ley de Igualdad, los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas adoptadas a partir de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En la elaboración del diagnóstico inicial realizado para el anterior Plan por la Comisión de igualdad obtuvimos información detallada que nos permitió evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Mentiona, analizando cuestiones de la gestión de los recursos humanos que afecta a toda la plantilla permitiéndonos obtener los ámbito prioritarios de actuación para la elaboración del Plan de Igualdad en la empresa.

Tanto la elaboración, la puesta en marcha, el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad se plantean bajo las siguientes premisas:

- El plan de igualdad es de aplicación a toda la plantilla y se diseña para su conjunto, no está dirigido exclusivamente a las mujeres

- La plantilla tiene presencia, así como información y poder de decisión en todo el proceso de elaboración, ejecución y evaluación a través de la Comisión de Igualdad

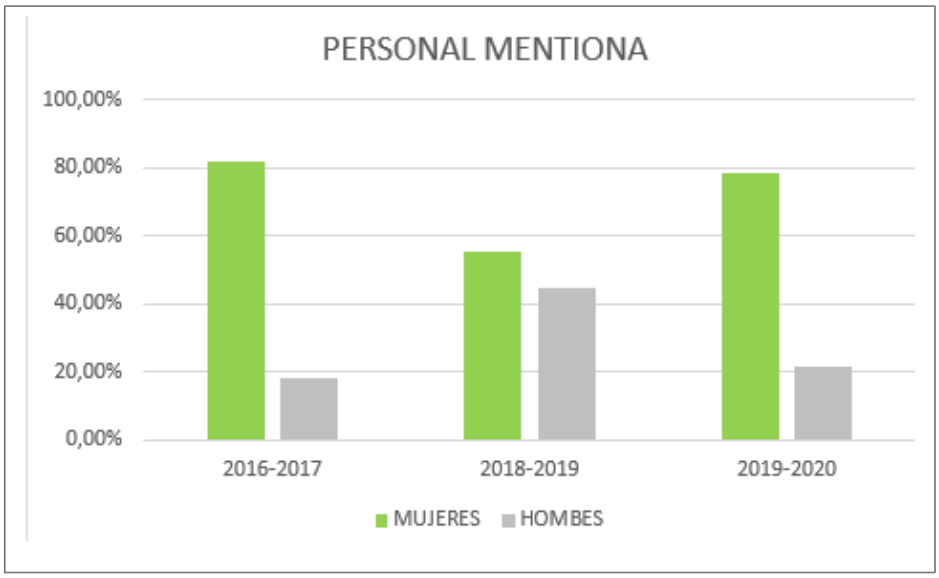
- El plan de igualdad pretende aplicar la igualdad de género de forma transversal en la empresa incorporando la perspectiva de género en todos los niveles

-Las acciones que se aplican son flexibles pudiendo adaptarse en función de las necesidades o para mejorar su aplicación efectiva, está abierto a cambios a partir del seguimiento del Plan y evaluación.

Disponemos de un Protocolo de actuación ante el acoso moral, sexual y por razón de sexo que se anexa al presente Plan y que ha sido difundido al total de la plantilla.

PERSONAL DEL CENTRO

La evolución del personal de la plantilla en estos cuatro últimos años ha sido la siguiente:



	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
MUJERES	80,00%	70,00%	55,56%	78,26%
HOMBRES	20,00%	30,00%	44,44%	21,74%
% TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

El personal del centro está compuesto por la Gerente y personal administrativo, que ha oscilado entre 1 y 6 personas, en función de la actividad, durante el periodo revisado, y docentes. Los/as docentes son tanto profesionales expertos/as autónomos/as como contratados/as en plantilla para una determinada acción formativa. En ambos casos se busca una continuidad seleccionando, si están disponibles, a los/as mismos/as profesionales para desarrollar los cursos.

Según se desprende del gráfico, el **porcentaje de mujeres supera al de hombres** en todos los periodos; no obstante, buscamos una evolución tendente a un equilibrio de la composición de hombres y mujeres en la plantilla, siendo en el periodo 2018-2019 casi al 50%. El porcentaje de hombres aumentó significativamente del 20% al 44,44% desde 2016 al 2019. Estos datos reflejan la implantación de la acción positiva que establece a igualdad de condiciones en puestos en los que exista un desequilibrio, facilitar la incorporación del género subrepresentado, que en nuestro caso era el masculino. Aunque este % ha disminuido en 2020, las nuevas contrataciones de personal masculino que se incorporan por primera vez al centro que, aunque no es un número significativo, va en consonancia con la actividad desarrollada, ha aumentado un 25%.

Desagregación por sexo de los datos del personal por categorías, edad correspondiente a los últimos 4 años

	CATEGORIAS											
	DIRECCION				PROF.TITULAR				ADMINISTRACION			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
HOMBRES					71,43%	57,14%	42,86%	27,78%				
MUJERES	100%	100%	100%	100%	28,57%	42,86%	57,14%	72,22%	100%	100%	100%	100%

	2017		2018		2019		2020	
TIPO DE PERSONAL	TEMPORAL	FIJO	TEMPORAL	FIJO	TEMPORAL	FIJO	TEMPORAL	FIJO
ADMON.	33%	67%	50%	50%		100%	75%	25%
DIRECCION		100%		100%		100%		100%
DOCENTES	100%		100%		100%		100%	

	PROMEDIO EDAD			
	AÑO			
	2017	2018	2019	2020
HOMBRES	42	40	41	42
MUJERES	43	42	42	43

Los datos nos indican que la **mujer** mantiene desde el establecimiento del Plan la presencia en **puestos de responsabilidad** en la organización tanto en dirección como administración siendo en estos puestos del 100% durante los periodos estudiados, tomando las decisiones fundamentales de la empresa.

SELECCIÓN-PROMOCION

En lo que respecta a la **selección y promoción** dentro de la empresa se han realizado las actuaciones previstas en la búsqueda de promover y favorecer el equilibrio de la composición de hombres y mujeres en la plantilla y garantizar procesos de selección y promoción basados en la igualdad de oportunidades que eviten cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

En la difusión de las vacantes se ha empleado un **uso del lenguaje no sexista**, se busca la objetividad en el proceso y evitar actitudes discriminatorias., así como **en toda la publicidad e imágenes relacionadas con la difusión** de la actividad de mentiona

Asimismo se han realizado reuniones semestrales que han servido para plasmar estas ideas en un documento con los siguientes criterios para evitar la discriminación en la promoción y selección de personal:

Para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en los procesos de selección de personal se establecen las siguientes directrices de selección siguiendo las recomendaciones del Ministerio de Igualdad en la materia:

*"Se tendrá para ello en cuenta la importancia de utilizar un **lenguaje no sexista** en las ofertas de empleo, donde se incluya por igual a mujeres y hombres, intentando eliminar con los siguientes puntos las barreras de género a la hora de acceder a un puesto de trabajo, tanto desde que se publica una oferta, como en el posterior proceso de selección.*

*En la selección se evitará realizar preguntas relacionadas con la vida personal, **basándose solo en el mérito y las competencias** para el desempeño del puesto y no en el sexo, edad u otras circunstancias personales y/o familiares.*

*Se intentará evitar posibles sesgos en la selección, solicitando **currículos ciegos** en los que no conste ni el sexo, ni la edad de las personas.*

*La evaluación de las personas candidatas se realizará con objetividad, transparencia, respetando el **principio de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres** en base a los requisitos del puesto, usando **técnicas de selección neutras** y que omitan la información personal*

Se delimitarán con el máximo de detalle los conocimientos requeridos sin tener en cuenta titulaciones (en aquellos casos que no sean imprescindibles requeridos como por ejemplo en docentes dentro de impartición de Certificado de Profesionalidad) dando ***mayor importancia a las competencias necesarias y experiencia, que a la formación*** *ya que la titulación poseída en muchos casos no refleja las habilidades necesarias. Se intenta así seleccionar a una persona que posea determinados conocimientos y habilidades reales para el puesto*

Los puestos de trabajo se definirán ***según las competencias técnicas, profesionales y formativas*** *que omiten otras características que no son imprescindibles para el puesto de trabajo y que pueden inducir a algún tipo de discriminación (disponibilidad horaria, posibilidad de viajar...). "*

Para lograr este cumplimiento se han revisado la relación de puestos de trabajo junto con la persona responsable de calidad y personal, repasando las tareas y responsabilidades de cada puesto. Se ha desarrollado **una definición neutra de cada puesto de trabajo** (sin connotaciones que los marque o predetermine como adecuados o dirigidos a mujeres u hombres exclusivamente).

"Para alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes categorías laborales, áreas o departamentos se tendrá en cuenta la acción positiva establecida que da prioridad a la ***incorporación del género subrepresentado*** *en igualdad de méritos y resultados en la selección"*

La promoción/selección se realiza según una Planificación de las necesidades de personal y de la entidad a medio plazo, con **criterios objetivos, no discriminatorios y en términos de igualdad de trato analizando las necesidades de plantilla**, sobre todo en puestos y competencias claves para nuestra estrategia de los próximos años.

Asimismo, se **clasifica el talento de la entidad** a través del potencial de los/as trabajadores/as favoreciendo su desarrollo profesional de **manera individualizada,** según las necesidades de Mentiona y las carencias detectadas, aportando para cada caso los medios necesarios para suprimirlas.

El tamaño de Mentiona hace que sean fácilmente identificables las necesidades de Recursos Humanos y mediante la observación directa por parte de dirección se obtiene la información necesaria sobre las competencias requeridas para los puestos vacantes. Durante este último año no se han producido promociones por no existir necesidad de la empresa para puestos que supongan promoción.

Su implantación no ha supuesto un esfuerzo extra ya que Mentiona, como Agencia de Colocación autorizada por el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias nº

0300000040, tiene experiencia en la gestión de procesos de selección y evaluación de personal, pero ha supuesto la incorporación de nuevas medidas que han actuado como mejora de los mismos y ha servido para establecer unas pautas escritas para los distintos procedimientos que se venían realizando hasta el momento, asegurando, aún más si cabe, su cumplimiento.

CONDICIONES DE TRABAJO (AUDITORIA SALARIAL, INFRARREPRESENTACION FEMENINA)

Se observa ausencia de discriminación en los salarios del equipo humano de MENTIONA no aplicándose diferencias salariales entre hombres y mujeres para funciones y contenidos del puesto iguales.
Mentiona es una empresa feminizada, aun así, se buscará fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde en algún momento se encuentren infrarrepresentadas con el fin de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en aquellos puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.

FORMACIÓN

Se ha garantizado la igualdad de oportunidades de acceso a la formación, difundiendo por nuestras vías normales de comunicación a toda la plantilla acciones formativas que pudieran ser de su interés. Se intenta así facilitar sin distinción de género el desarrollo de las competencias y habilidades de todo el personal. Asimismo, se ha **priorizado la formación que se podía realizar dentro de la jornada laboral o bien en modalidad online o semipresencial** para potenciar entre el personal formación que pudiera facilitar conciliar la vida personal, familiar y laboral. La formación en la que ha participado el personal en los últimos años realizada en cualquier tipo de modalidad fue en un 100% realizada dentro del horario laboral.

Las necesidades principales que se han detectado y solicitado están dentro del departamento administrativo, formado íntegramente por mujeres por lo que la formación ha sido realizada por ellas en un 100%. No obstante se ha estado en comunicación continua con todo el personal estando la entidad abierta a facilitar cualquier otra necesidad formativa

Hemos querido **implementar la conciliación** en la formación tanto al personal de la entidad como a nivel externo a nuestro alumnado, iniciando en el 2019 la modalidad de teleformación para certificados de profesionalidad con el objetivo de facilitar también a este último la posibilidad de conciliar la vida laboral con la familiar. En este sentido y, en nuestro compromiso por la igualdad y en la búsqueda de favorecer la inserción sociolaboral de la mujer a través de la formación, nos hemos centrado en desarrollar acciones de formación profesional para el empleo en las que se **prioriza la participación de mujeres desempleadas y víctimas de violencia de género.**

Entre la formación realizada hay un total de 1.953 horas de formación de las cuales 1.140 horas**, un 58,13%, han sido en modalidad de teleformación.** De esta modalidad hasta el momento han participado y beneficiado un **73,53% de mujeres**

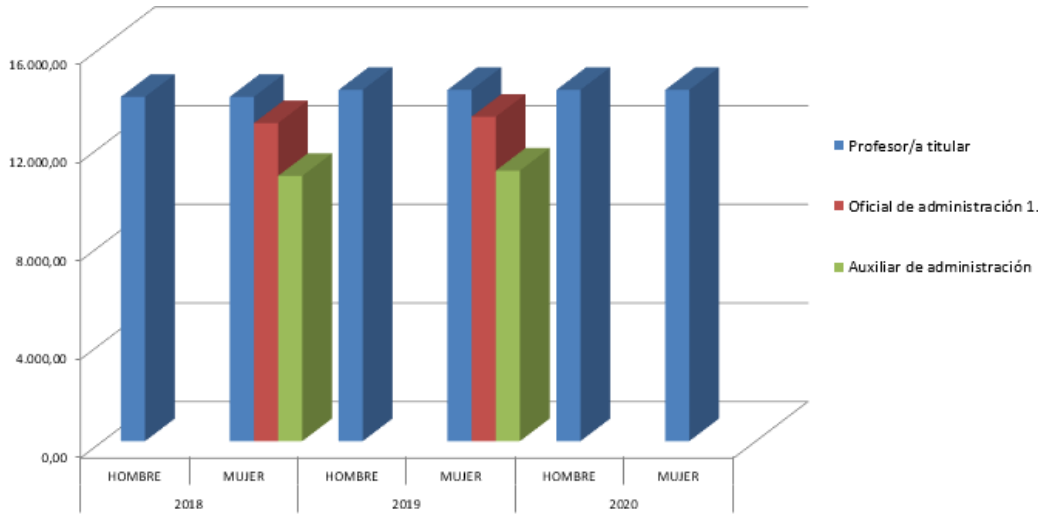
En las acciones formativas que impartimos integramos un módulo específico y de carácter transversal de **formación para la igualdad**, impartido por profesionales con conocimientos especializados en el ámbito de la igualdad de género.

Por otro lado, se ha participado activamente promocionando la igualdad entre mujeres y hombres asistiendo y colaborando en jornadas, conferencias de la asociación FEDA (Federación de Empresarias y Directivas de Asturias) de la que formamos parte, para la **visibilización de la mujer en el ámbito del emprendimiento, el liderazgo y en general para su empoderamiento.**

Como miembro activo de FEDA **nos sumamos a su posicionamiento contra la violencia de género sobre la mujer** que ha realizado con la suscripción del Convenio de Colaboración entre el Principado de Asturias, el Servicio Público de Empleo y las Empresas Asturianas comprometidas contra la violencia de género

RETRIBUCIÓN: AUDITORIA RETRIBUTIVA

La retribución tanto en el caso de docentes como del personal administrativo se ha revisado para ratificar su aplicación en función del puesto de trabajo, sin tener en cuenta el género, verificándose que en el **100% de los casos existe correspondencia entre salario y puestos**. La empresa está comprometida al máximo nivel con el principio de "**a trabajo de igual valor igual salario"**



Evolución salarios: equilibrio salarial en igualdad de categorías

En caso de identificarse desviaciones o brecha salarial con el objetivo de contar con un sistema retributivo basado en el respeto de los principios de objetividad, equidad y no discriminación, se desarrollarán las siguientes medidas:
o Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo, a través del análisis de las fichas de puestos de trabajo
o Regular una estructura retributiva clara y trasparente, para facilitar el control anti discriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de pluses y complementos salariales.
La persona responsable de personal será la encargada de realizar el seguimiento, junto con la responsable de igualdad. Se anexa estudio de auditoria retributiva

CONCILIACIÓN

En la revisión del Plan de Igualdad de la entidad se ha buscado incorporar nuevas medidas en materia de conciliación. Hemos visto un gran avance desde el primer Plan de Igualdad, ya que hemos ido incorporando de manera natural distintas acciones que han contribuido a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas que componen la plantilla, implantándose, por ejemplo, como práctica habitual, el uso de video-conferencias para las reuniones de trabajo, con el objetivo de

minimizar los desplazamientos por motivos laborales, llegando a aplicarse este método en el **60% de las reuniones**. Estas se han realizado en un 100% dentro del horario laboral.

Las jornadas continúas establecidas en un principio durante el periodo estival (de junio a septiembre) se han establecido para el personal administrativo de manera normalizada y se ha posibilitado la flexibilidad en los periodos de disfrute de vacaciones, según las necesidades del puesto de trabajo, además de adaptación de horario según necesidades de conciliación. En este sentido el **50% del personal solicitaron esa flexibilidad y se le concedió al 100%**

Tras poner en valor estos avances en la conciliación de la vida laboral y personal y, con el objetivo de tener una mejora continua en este ámbito, hemos decidido impulsar nuevas medidas que entendemos solo pueden ser posibles si las relaciones se basan en la responsabilidad, flexibilidad, confianza y compromiso por todas las partes.

Tenemos especial interés en contar con un empleo estable y de calidad teniendo como referente la profesionalidad y la conciliación de la vida personal y familiar de las personas que formamos mentiona por lo que en común acuerdo entre nuestros/as trabajadores/as y la Comisión de Igualdad, hemos incorporado nuevas actuaciones

Entre ellas valoramos positivamente el teletrabajo, como una nueva forma de trabajar que nos permite el uso de las tecnologías y herramientas que las telecomunicaciones nos ofrecen. Este se plantea siendo de carácter voluntario, sujeto a las necesidades de la organización y siempre que el trabajo permita ser realizado en esa modalidad. Esta medida pensamos que aportará una notable mejora en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y contribuirá a la flexibilización de las condiciones de trabajo.
La bolsa de horas y minutos de descanso establecida supone una herramienta más de disposición de tiempo libre por parte del trabajador/a para tener en consideración sus necesidades familiares o preferencias conciliatorias

CONSIDERACIONES GENERALES DE EVOLUCIÓN

Tanto la elaboración como la puesta en marcha y el seguimiento y evaluación del plan de igualdad se plantean bajo las siguientes premisas:

- El plan de igualdad es de aplicación a toda la plantilla y se diseña para su conjunto, no está dirigido exclusivamente a las mujeres

- La plantilla tiene presencia, así como información y poder de decisión en todo el proceso de elaboración, ejecución y evaluación a través de la Comisión de Igualdad

- El plan de igualdad pretende aplicar la igualdad de género de forma transversal en la empresa incorporando la perspectiva de género en todos los niveles

-Las acciones que se aplican son flexibles pudiendo adaptarse en función de las necesidades o para mejorar su aplicación efectiva; está abierto a cambios a partir del seguimiento del Plan y evaluación.

En Mentiona creemos en la importancia de participar de manera activa para contribuir a remover los obstáculos que subsisten y buscar la igualdad plena de oportunidades que permitan aumentar la participación de las mujeres en igualdad en los procesos de toma de decisiones a todos los niveles. Es por esto que, siguiendo con nuestro compromiso por la igualdad y, sabiendo que la herencia cultural en el caso de las mujeres todavía es un factor clave para mantener los roles, prejuicios y estereotipos que perpetúan las desigualdades, creemos necesario hoy en día promover oportunidades para la promoción profesional de las mujeres a través de **formación específica.** En este sentido hemos presentado e impartido dentro del Plan Local de Formación 2017 y 2019 del Ayuntamiento de Gijón varios **Talleres de Empoderamiento, Innovación y Marketing Digital** destinados a mujeres para la creación de su marca personal. Un proyecto que nos ha ilusionado especialmente y que ha servido para **desarrollar las capacidades y habilidades para el empoderamiento de la mujer** a través de la marca personal y para incrementar la **visibilidad del talento femenino** orientado a su liderazgo tanto en las empresas como en la sociedad. Es nuestro interés continuar en esta línea ya que somos conscientes de la importancia que tiene la formación como herramienta de cambio social. Se ha avanzado igualmente en salud laboral y conciliación aplicando **flexibilidad horaria**, según el puesto de trabajo, y las necesidades, sin distinción de género lo que contribuye a cambiar los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y el trabajo. Por otro lado, se ha implantado un **protocolo de acceso al empleo, selección**, **promoción interna y desarrollo profesional** que recoge los principios de igualdad de oportunidades, que está redundando en la competitividad y eficacia de la empresa y que contribuye a reforzar nuestro compromiso con la responsabilidad social corporativa.

Desde 2016 formamos parte del **Directorio de empresas y entidades comprometidas con la IGUALDAD promovido por la Unidad de Genero del Ayuntamiento de Gijón**. Este año **renovamos el distintivo** que premia la participación activa en la política de promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la gestión de las organizaciones y de las personas que en ellas trabajan.

En 2019 nos han concedido el distintivo de **"Marca asturiana de Excelencia en la igualdad"** que se otorga a empresas comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres y que destacan en la aplicación de políticas igualitarias

Como resultado del diagnóstico realizado observamos que se ha avanzado considerablemente cumpliendo en su gran mayoría las medidas establecidas en el

anterior Plan de igualdad. Un punto a favor para obtener nuestros resultados es nuestro tamaño, que permite un trato diario y directo de la gerencia con la plantilla, además de las reuniones periódicas con el personal. Esto hace que desde dirección se tenga un conocimiento de primera mano de la evolución de las distintas medidas propuestas pudiendo adaptarlas y mejorarlas con una inmediatez que no se obtiene en empresas más grandes.

ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN Y PROMOCION. En estos puntos hemos definido los criterios indicados anteriormente a seguir para selección y promoción plasmando por escrito los procesos que se realizarán en caso de vacantes, cumpliendo la acción positiva establecida y dejando en manos de personal formado en igualdad la selección para garantizar la objetividad y evitar situaciones discriminatorias.

Las medidas de este apartado se han aplicado en el personal y en las incorporaciones realizadas en la entidad siendo objeto de seguimiento y evaluación, lo que nos ha permitido analizar los resultados obtenidos con la aplicación de las mismas. Así, revisando las incorporaciones de personal de plantilla a la entidad, nos encontramos con periodos de equilibrio total.
Pese a los buenos resultados creemos que es un punto importante en el que seguir incidiendo y mejorando por lo que hemos establecido nuevas medidas

COMUNICACIÓN. En este apartado se ha realizado un gran esfuerzo en su implantación. Se **revisó toda la documentación interna/externa** así como redes sociales, normalizándose el uso del lenguaje no sexista. Hemos incorporado nuestro plan de igualdad en la web www.mentiona.com como forma de **difusión** entre nuestros clientes y proveedores. Igualmente se ha cumplido la **inclusión de las iniciativas de igualdad en el 80%** de las reuniones con el personal.
Consideramos que estas medidas implantadas deben ser objeto de revisión para su continuidad y extensión

PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL A pesar de no existir constancia de ninguna situación de acoso dentro de la empresa, considerábamos un punto fundamental y necesario prevenir, detectar y corregir cualquier situación posible de acoso sexual y por razón de sexo que se pudiera producir. Es por ello que hemos implantado un **protocolo de actuación ante posibles casos de acoso** (ver Anexo I al Plan), elaborado por la comisión de igualdad, con el fin de garantizar la protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, que ha contribuido al desarrollo de un entorno de trabajo adecuado a los principios que desde mentiona nos hemos comprometido a impulsar. Este se ha difundido entre la plantilla a través de nuestros medios internos de comunicación y se ha facilitado a nuevas incorporaciones

RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL A partir del programa de gestión se ha realizado un listado de los principales proveedores con objeto de **revisar su implicación en políticas de igualdad, sociales y medioambientales.** Una vez revisados hemos dirigido nuestra colaboración principal con aquellos que en su misión, visión y valores están comprometidos tanto con políticas medioambientales como con igualdad de género de forma que van en consonancia con nuestros valores.
Establecimos nuestras preferencias con aquellas entidades que han difundido y establecido medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, y se decidió no trabajar con aquellas que de alguna manera alentaran o toleraran prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.
Nos proponemos como objetivo seguir verificando la gestión responsable en términos de igualdad de las empresas proveedoras con las que trabajamos
Asimismo, como entidad que respeta la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidad y anti-discriminación somos desde el 2016 **entidad firmante del Charter de la Diversidad**

SALUD LABORAL Hemos introducido la **dimensión de género** en la prevención de riesgos laborales para adaptarla a las necesidades físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los/as empleados/as

Para la Evaluación de Riesgos se han recogido todos los puestos de trabajo, contemplando las tareas y actividades que desarrollan las personas empleadas así como las herramientas utilizadas en el puesto de trabajo.

Nuestro tamaño nuevamente ha hecho posible **adoptar medidas preventivas** adaptadas a cada persona empleada para controlar y/o mejorar esa situación, buscando eliminar o reducir el riesgo y para ello hemos tenido en cuenta las particularidades de cada persona de manera que se pudiera ajustar lo más posible a la realidad de las condiciones laborales. Están basadas sobre todo en **la ergonomía del trabajo, en su organización y en tener en cuenta la salud laboral desde una perspectiva de género.** Para ello:

- Hemos **adecuado y corregido el diseño ergonómico de todos los elementos de la entidad**, teniendo en cuenta los movimientos más frecuentes que se hacen en el trabajo y el sexo de las personas que lo realizan.
- Se ha enseñado al personal a **usarlo adecuadamente** para prevenir los riesgos y para sacar el máximo partido de los elementos, teniendo en cuenta la variabilidad y las necesidades de los componentes de la plantilla, tanto de hombres como de mujeres.
- Se ha **revisado la organización del tiempo en el trabajo**, fomentando las medidas de conciliación establecidas en el presente plan, para hacer compatibles la vida personal, la vida laboral y facilitar la corresponsabilidad, buscando

contribuir a reducir cualquier posible riesgo psicosocial y favorecer la motivación y la productividad en el trabajo.

- Hemos **revisado de manera periódica las condiciones de trabajo** de forma que controlamos los métodos de trabajo y la salud de los trabajadores

Estas acciones han hecho que nos hayan otorgado el bonus de empresa de contribución eficaz y contrastable a la reducción de la siniestralidad laboral (R.D. 231/2017)

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. Hemos aplicado todas las medidas establecidas en el anterior Plan de igualdad, que han tenido una gran acogida entre la plantilla, implantándose por ejemplo como práctica habitual el uso de video-conferencias para las reuniones de trabajo, con el objetivo de minimizar los desplazamientos por motivos laborales. Se han ampliado las jornadas continuas durante el periodo estival (de junio a septiembre) a todo el año o a través de teletrabajo, quedando establecidas así siempre y cuando sea posible por la actividad, y se ha posibilitado la flexibilidad en los periodos de disfrute de vacaciones, según las necesidades del puesto de trabajo. Se considera necesario seguir trabajando en la implementación de medidas para potenciar de manera efectiva las acciones que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de toda la plantilla por lo que, además de continuar con las que fijamos en el primer plan, se han establecido **nuevas medidas** que se han incluido en las acciones de salud laboral y conciliación:

Estas son medidas concretas, surgidas del diálogo, y que contemplan diferentes aspectos de nuestras actividades y forma de relacionarnos

- Flexibilidad en los periodos de disfrute de vacaciones, según las necesidades del puesto de trabajo
- Jornada continua (junio a diciembre) cuando por actividad sea posible.
- Adaptación de horario según necesidades de conciliación
- Ofrecer herramientas digitales para trabajar desde casa
- Uso de video-conferencias en reuniones
- Posibilidad de cambio de turno o día entre compañeros/as
- Adelantar el horario de cierre en Nochebuena y Nochevieja.
- 20 horas anuales disponibles de permisos retribuidos por motivo de conciliación, reuniones con tutores/as, festivales escolares, acompañamiento hijo/as y/o mayores dependientes
- 15 minutos extra de descanso considerados como trabajo efectivo

Con estas propuestas buscamos facilitar en nuestro marco de condiciones la conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Los cambios de jornada y/o turnos y flexibilidad de disfrute de vacaciones se plantean con el fin de poder lograr entre todos el equilibrio de intereses entre los requerimientos horarios de las actividades y las solicitudes o preferencias de la plantilla, buscando el que más se ajuste a las necesidades conciliatorias por motivos personales y/o familiares, con la premisa de ser aprobadas y/o modificadas en función de las necesidades de la empresa dependiendo de la actividad y personal contratado.
Entendiendo la conciliación como un pilar básico en nuestra entidad hemos hecho visible el compromiso con la igualdad y con la conciliación. Se ha realizado de manera interna a través de comunicaciones internas a toda la plantilla, con el objetivo de difundir las nuevas medidas tomadas y los derechos que les son aplicables según la Ley incidiendo en su aplicación por igual a hombres y mujeres, y de manera externa con la incorporación en la Web de la empresa de dicho compromiso.

El último paso tras la definición de estas nuevas medidas es la implantación efectiva de las mismas y para ello, facilitaremos su desarrollo con todos los medios y recursos necesarios para cada una de ellas. La comisión de igualdad será la encargada de velar porque estas se establezcan fehacientemente y se encargará de:

- Analizar las mejores prácticas existentes en materia de igualdad de trato y de oportunidades, proponiendo la adopción de aquellas que considere convenientes o la sustitución de las propuestas por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
- Asegurar que la formación y las posibilidades de desarrollo se ajustan a criterios de igualdad para hombres y mujeres.
- Promover el acceso a la mujer a puestos de responsabilidad dentro de la Empresa mejorando el equilibrio de género en este ámbito.
- Incrementar las probabilidades de que tanto hombres como mujeres puedan aportar lo mejor de sí mismos a los roles que ocupen en la organización.
- Conocimiento del número y contenido general de las denuncias existentes en materia de acoso así como la resolución que se adopte en cada uno de los casos.
- Velar por el cumplimiento de los objetivos pretendidos en el Plan de Igualdad.

RETRIBUCIÓN La política retributiva se aplica según el Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada, elaborado con perspectiva de género. La retribución se realiza en función del puesto de trabajo sin tener en cuenta el género, bajo la premisa de "**a trabajo de igual valor igual salario"**

Se ha realizado una auditoría retributiva atendiendo a los niveles de formación de las personas trabajadoras de la empresa y en este sentido, los salarios están vinculados a las funciones y responsabilidades conforme a la relación contractual. Se incluye detalle de la auditoría como anexo a este plan.

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

Según lo expuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, el objetivo fundamental es conseguir la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, garantizando la igualdad en el trato y oportunidades, eliminando la discriminación por razón de sexo.

Los objetivos principales del Plan de Igualdad desarrollado son:

-Establecer los mecanismos necesarios para que nuestros/as trabajadores/as gocen de igualdad de oportunidades en selección, empleo, formación, promoción y desarrollo de su trabajo

-Reforzar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumido por Mentiona para mejorar la calidad de vida de las personas empleadas, favoreciendo la conciliación de su vida personal, familiar y laboral.

-Difundir, concienciar y mejorar la percepción por parte del personal contratado en materia de igualdad a través de acciones de comunicación y/o formación.

-Prevenir y eliminar toda acción discriminatoria que pueda constituir una situación de acoso sexual o por razón de sexo, protegiendo a todas las personas de la organización.

AMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

El ámbito de aplicación alcanza a la totalidad de la plantilla de mentiona, vinculando a todas las personas trabajadoras cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a ellos, así como a la dirección de la empresa.

AMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL

El Plan será de aplicación en el ámbito territorial de actuación de su centro ubicado en C/ Saavedra, nº1 entresuelo de Gijón y será aplicable en futuros si los hubiera

AMBITO TEMPORAL

Este Plan de igualdad tendrá vigencia de cuatro años desde el 16 de julio de 2021 al 16 de julio de 2024, siendo revisable anualmente en el mes de noviembre para su revisión o actualización completa del Plan, si así lo consideran conveniente ambas partes, en función de la evolución futura de la plantilla, cultura de la empresa, o cambios sociales y/o legislativos.

ACCIONES

Se han adaptado y/o actualizado las acciones establecidas en el anterior Plan de Igualdad para acercarlas a la realidad de la empresa:

ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN

OBJETIVOS
✶ Promover y favorecer el equilibrio de la composición de hombres y mujeres en la plantilla ✶ Garantizar procesos de selección que aseguren la objetividad y la ausencia de discriminación, basados en la igualdad de oportunidades ✶ Evitar situaciones de discriminación directa o indirecta
MEDIDAS
1. Establecer criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios, para lograr un acceso a los puestos de trabajo en función del mérito y capacidad e idoneidad del puesto a cubrir 2. En los anuncios que se publiquen evitar el uso del lenguaje, contenido o imágenes sexistas sin estereotipos de género 3. Como medida de acción positiva se establecerá, a igualdad de condiciones en puestos en los que exista un desequilibrio, facilitar la incorporación del género subrepresentado 4. Valorar en los procesos de selección, la formación en igualdad de género de los aspirantes.
INDICADORES PARA LA EVALUACION Y SEGUIMIENTO
Número de ofertas en lenguaje neutro/número total de ofertas realizadas > = a 1 %candidatos/as por sexo % contrataciones por sexo **Nota**: debe tenerse en cuenta que por el tamaño de la empresa, no todos los años se producen ofertas y su número suele ser reducido
PERSONA RESPONSABLE
GERENTE, TRABAJADORES/A CAPACITADOS/AS PARA REALIZAR LABORES DE SELECCIÓN DE PERSONAL
MEDIOS PARA SU IMPLANTACION Y DESARROLLO
Plan de igualdad Fichas de puestos
PUESTA EN MARCHA
Durante el primer trimestre desde la firma /renovación, con revisiones anuales en el mes de noviembre

PROMOCION INTERNA Y DESARROLLO PROFESIONAL

OBJETIVOS
✶ Garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, la no discriminación y objetividad en la promoción y ascenso de mujeres a puestos de responsabilidad ✶ Garantizar el equilibrio de la plantilla
MEDIDAS
5. Mantener y mejorar el protocolo de selección/promoción de la empresa que recoja los principios de igualdad de oportunidades 6. Revisar de manera periódica la relación de puestos de trabajo junto con la persona responsable de calidad y recursos humanos repasando las tareas y responsabilidades de cada puesto
INDICADORES PARA LA EVALUACION Y SEGUIMIENTO
Protocolo de selección: mantenimiento/mejoras Hombres/mujeres en plantilla(%) Promociones que se realicen en la empresa (%)
MEDIOS PARA SU IMPLANTACION Y DESARROLLO
Fichas de puestos de trabajo Plan de igualdad Manual de calidad Protocolo de selección Plan de formación
PERSONA RESPONSABLE
GERENTE, RESPONSABLE DE CALIDAD Y PERSONAL
PUESTA EN MARCHA
Primeros 6 meses desde la firma/renovación con revisiones anuales en el mes de noviembre

FORMACION

OBJETIVOS
✶ Garantizar la igualdad de oportunidades de acceso a la formación para facilitar sin distinción de género el desarrollo de las competencias y habilidades ✶ Potenciar formación que permita conciliar la vida personal, familiar y laboral ✶ Fomentar la formación dirigida a mujeres en puestos donde están subrepresentadas o presenten algún tipo de carencia.
MEDIDAS
7. Establecer unos criterios objetivos para la asistencia a la formación de manera que se evite cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. 8. Difusión de las acciones formativas a todo el personal por los medios habituales de comunicación 9. Para facilitar la conciliación se priorizará la formación que se pueda realizar dentro de la jornada laboral, en modalidad online o semipresencial. 10. Se revisará aquellos puestos donde las mujeres estén subrepresentadas o presenten carencias de formación para establecer un plan de formación específico que posibilite el acceso a mejores puestos y a puestos donde puedan estar subrepresentadas. Se difundirá internamente para el conocimiento de la plantilla. 11. Establecer una bolsa de horas de recuperación de la formación obligatoria para el puesto de trabajo en caso de realizarse fuera de la jornada laboral.
INDICADORES PARA LA EVALUACION Y SEGUIMIENTO
% de cursos programados a través de las distintas modalidades % de cursos realizados dentro de la jornada laboral % de cursos realizados por mujeres y hombres
MEDIOS PARA SU IMPLANTACION Y DESARROLLO
Difusión a través de mailing Política de empresa publicada en el tablón de anuncios Plan de formación
PERSONA RESPONSABLE
GERENCIA
PUESTA EN MARCHA
Durante los dos primeros años tras la aprobación del Plan de Igualdad con revisiones anuales en el mes de noviembre

COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA LENGUAJE NO SEXISTA

OBJETIVOS
✶ Garantizar que la comunicación interna y externa, por cualquier canal, evite el uso del lenguaje sexista, ajustándose a los principios de igualdad de oportunidades promoviendo una imagen igualitaria de mujeres y hombres ✶ Mantener la difusión de la política de igualdad de oportunidades a sociedad, proveedores y clientes a través de la Web y cualquier otro medio que se considere conveniente
MEDIDAS
12. Revisar periódicamente y modificar si fuera necesario el lenguaje y las imágenes que se usan en la comunicación interna 13. Revisar periódicamente y modificar si fuera necesario lenguaje, texto e imágenes de la página web, redes sociales, y memorias anuales para garantizar que no contengan términos o imágenes sexistas 14. Como acción positiva en relación a la Política de Igualdad de Oportunidades: incluir regularmente en el orden del día de las reuniones de la dirección con el personal el tema de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres 15. Mantener en la web el Plan de Igualdad y sus posteriores actualizaciones
INDICADORES PARA LA EVALUACION Y SEGUIMIENTO
Revisión de información del portal Revisión de las acciones de difusión Verificación de la documentación interna
MEDIOS PARA SU IMPLANTACION Y DESARROLLO
Página Web Mailing Reuniones con el personal
PERSONA RESPONSABLE
GERENCIA Y DEPARTAMENTO ADMINISTRACIÓN
PUESTA EN MARCHA
Desde firma/renovación con revisiones anuales en el mes de noviembre

PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y ABUSO POR RAZON DE SEXO

OBJETIVOS
✶ Prevenir cualquier tipo de acoso o discriminación por sexo, asegurando un entorno de trabajo libre de todo tipo de intimidación en el que se respete la dignidad de las personas
MEDIDAS
16. Revisión y adaptación del código de conducta para que recoja los principios de igualdad de oportunidades y prevención del acoso sexual o por razón de sexo incorporando un protocolo de actuación ante este tipo de acoso.
INDICADORES PARA LA EVALUACION Y SEGUIMIENTO
Reuniones periódicas Código de conducta
MEDIOS PARA SU IMPLANTACION Y DESARROLLO
A través de correo interno informativo Plan de Formación
PERSONA RESPONSABLE
GERENCIA Y PERSONAL ADMINISTRACIÓN
PUESTA EN MARCHA
Desde firma/renovación con revisiones posteriores anuales

RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

OBJETIVOS
✶ Verificar la gestión responsable en términos de igualdad de las empresas proveedoras con las que trabajamos.
MEDIDAS
17. Revisar la clasificación interna de nuestros proveedores y dar prioridad a aquellos socialmente responsables y con implicación en las políticas de igualdad efectiva y real entre hombres y mujeres 18. Integración en el código de conducta de los criterios exigidos a las empresas proveedoras
INDICADORES PARA LA EVALUACION Y SEGUIMIENTO
% de proveedores con los que trabajamos, en relación con aquellos socialmente responsables Verificación del cumplimiento de criterios exigidos
MEDIOS PARA SU IMPLANTACION Y DESARROLLO
Reuniones periódicas con proveedores Revisiones de contratos Actualización del código de conducta
PERSONA RESPONSABLE
GERENCIA Y RESPONSABLES DE ADMINISTRACIÓN
PUESTA EN MARCHA
Desde firma/renovación con revisiones anuales en el mes de noviembre

SALUD LABORAL Y CONCILIACIÓN

OBJETIVOS
✶ Integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales ✶ Reforzar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar
MEDIDAS
19. Evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género: se realizará la evaluación de riesgos laborales físicos, psíquicos y psicosociales desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta cómo las condiciones laborales afectan de manera diferente a mujeres y hombres 20. Flexibilidad en los periodos de disfrute de vacaciones, según las necesidades del puesto de trabajo 21. Jornada continua (junio a diciembre) cuando por actividad sea posible. 22. Adaptación de horario según necesidades de conciliación 23. Ofrecer herramientas digitales para trabajar desde casa 24. Uso de video-conferencia en reuniones 25. Posibilidad de cambio de turno o día entre compañeros/as 26. Adelantar el horario de cierre en Nochebuena y Nochevieja. 27. 20 horas anuales disponibles de permisos retribuidos por motivo de conciliación, reuniones con tutores/as, festivales escolares, acompañamiento hijo/as y/o mayores dependientes 28. 15 minutos de descanso considerados trabajo efectivo
INDICADORES PARA LA EVALUACION Y SEGUIMIENTO
Nº y tipo de criterios adaptados a la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales y puestos afectados % de personas, según sexo afectado %Solicitudes de conciliación horario/jornada/turno %Solicitudes de cambios en disfrute de vacaciones.
MEDIOS PARA SU IMPLANTACION Y DESARROLLO
Reuniones para la evaluación Fichas de solicitud Legislación de seguridad laboral Hojas de control del personal
PERSONA RESPONSABLE
GERENCIA Y RESPONSABLE DE PERSONAL
PUESTA EN MARCHA
Desde firma/renovación plan para su incorporación con revisiones posteriores anuales

RETRIBUCION

OBJETIVOS
✶ Fomentar la equiparación salarial entre mujeres y hombres: a similar responsabilidad igual salario teniendo como marco de referencia el Convenio Colectivo correspondiente
MEDIDAS
29. Revisión de los conceptos que determinan el salario, para que se correspondan con los puestos de trabajo, realizando un registro retributivo anual con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extra de toda la plantilla desagregados por sexos y distribuidos por categorías profesionales 30. Revisar anualmente las tablas salariales, especialmente para los puestos de nueva incorporación y creación, teniendo en cuenta la titulación requerida, experiencia aportada, funciones y responsabilidades asumidas, con independencia de quién lo ocupe
INDICADORES PARA LA EVALUACION Y SEGUIMIENTO
Salarios en cada categoría y puesto desagregados por sexo, estudio de la brecha salarial
MEDIOS PARA SU IMPLANTACION Y DESARROLLO
Documentación de la asesoría relacionada con la retribución: nominas, seguros sociales, etc. Plan de igualdad Fichas de puestos de trabajo Excel auditoria retributiva
PERSONA RESPONSABLE
DIRECCIÓN Y RESPONSABLE DE PERSONAL
PUESTA EN MARCHA
La auditoría retributiva se ha realizado con motivo del Plan, el registro retributivo se realizará conforme a lo indicado por legislación vigente y se revisará anualmente en el mes de noviembre

CRONOGRAMA

EJES	MEDIDAS/ACCIONES	PLAZO DE EJECUCIÓN
ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN	1. Establecer criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios, para lograr un acceso a los puestos de trabajo en función del mérito y capacidad e idoneidad del puesto a cubrir	Agosto 2021 Revisiones anuales en el mes de noviembre 2021 2022 2023 2024
	2. En los anuncios que se publiquen evitar el uso del lenguaje, contenido o imágenes sexistas sin estereotipos de género	
	3. Como medida de acción positiva se establecerá, a igualdad de condiciones en puestos en los que exista un desequilibrio, facilitar la incorporación del género subrepresentado	
	4. Valorar en los procesos de selección, la formación en igualdad de género de los aspirantes.	
PROMOCION INTERNA Y DESARROLLO PROFESIONAL	5. Mantener y mejorar el protocolo de selección/promoción de la empresa que recoja los principios de igualdad de oportunidades	Noviembre 2021 Revisiones anuales Noviembre 2022 2023 2024
	6. Revisar de manera periódica la relación de puestos de trabajo junto con la persona responsable de calidad, repasando las tareas y responsabilidades de cada puesto	
FORMACION	7. Establecer unos criterios objetivos para la asistencia a la formación de manera que se evite cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.	julio 2023 Revisiones Noviembre 2023,
	8. Difusión de las acciones formativas a todo el personal por los medios habituales de comunicación	
	9. Para facilitar la conciliación se priorizará la formación que se pueda realizar dentro de la jornada laboral, en modalidad online o semipresencial.	
	10. Se revisará aquellos puestos donde las mujeres estén subrepresentadas o presenten carencias de formación para establecer un plan de formación específico que posibilite el acceso a mejores puestos y a puestos donde puedan estar subrepresentadas. Se difundirá internamente para el conocimiento de la plantilla.	
	11. Establecer una bolsa de horas de recuperación de la formación obligatoria para el puesto de trabajo en caso de realizarse fuera de la jornada laboral.	
COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA. LENGUAJE NO SEXISTA	12. Revisar periódicamente y modificar si fuera necesario el lenguaje y las imágenes que se usan en la comunicación interna	julio 2021 Revisiones Anuales en noviembre 2021 2022 2023 2024
	13. Revisar periódicamente y modificar si fuera necesario lenguaje, texto e imágenes de la página web, redes sociales, y memorias anuales para garantizar que no contengan términos o imágenes sexistas	
	14. Como acción positiva en relación a la Política de Igualdad de Oportunidades: incluir regularmente en el orden del día de las reuniones de la dirección con el personal el tema de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres	
	15. Mantener en la web el Plan de Igualdad y sus posteriores actualizaciones	
PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y ABUSO POR RAZÓN DE SEXO	16. Revisión y adaptación del código de conducta para que recoja los principios de igualdad de oportunidades y prevención del acoso sexual o por razón de sexo incorporando un protocolo de actuación ante este tipo de acoso.	julio 2021 Revisiones anuales noviembre 2021,

		2022 2023, 2024

RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL	17. Revisar la clasificación interna de nuestros proveedores y dar prioridad a aquellos socialmente responsables y con implicación en las políticas de igualdad efectiva y real entre hombres y mujeres 18. Integración en el código de conducta de los criterios exigidos a las empresas proveedoras	julio 2021 <u>Revisiones anuales</u> Noviembre 2021 2022, 2023, 2024
SALUD LABORAL Y CONCILIACION	19. Evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género: se realizará la evaluación de riesgos laborales físicos, psíquicos y psicosociales desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta cómo las condiciones laborales afectan de manera diferente a mujeres y hombres 20. Flexibilidad en los periodos de disfrute de vacaciones, según las necesidades del puesto de trabajo 21. Jornada continua (junio a diciembre) cuando por actividad sea posible. 22. Adaptación de horario según necesidades de conciliación 23. Ofrecer herramientas digitales para trabajar desde casa 24. Uso de video-conferencia en reuniones 25. Posibilidad de cambio de turno o día entre compañeros/as 26. Adelantar el horario de cierre en Nochebuena y Nochevieja. 27. 20 horas anuales disponibles de permisos retribuidos por motivo de conciliación, reuniones con tutores/as, festivales escolares, acompañamiento hijo/as y/o mayores dependientes 28. 15 minutos extra de descanso considerados trabajo efectivo	julio 2021 Revisiones anuales Noviembre 2021 2022, 2023, 2024
RETRIBUCIÓN	29. Revisión de los conceptos que determinan el salario, para que se correspondan con los puestos de trabajo, realizando un registro retributivo anual con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extra de toda la plantilla desagregados por sexos y distribuidos por categorías profesionales 30. Revisar anualmente las tablas salariales, especialmente para los puestos de nueva incorporación y creación, teniendo en cuenta la titulación requerida, experiencia aportada, funciones y responsabilidades asumidas, con independencia de quién lo ocupe	Revisión anual en Noviembre 2021 2022, 2023, 2024

DIFUSION SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Las medidas adoptadas serán objeto de difusión, seguimiento y evaluación por la Comisión de seguimiento para verificar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Se evaluarán los siguientes aspectos:

1. Las acciones realizadas y los objetivos propuestos

2. Los recursos asignados y la puesta en marcha de acciones

3. Los resultados obtenidos

4. Las opiniones del personal al que van destinados las medidas de acción positiva.

5. Comparativa de la igualdad de oportunidades en la empresa antes y después de la aplicación del plan de igualdad

La comisión de seguimiento se reunirá anualmente en el mes de noviembre y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes y recogerá sugerencias y quejas de empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
La información recogida se plasmará en informes anuales. Los informes harán referencia a la situación actual del centro y evolución así como el desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a la Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación

La revisión para la renovación del Plan de Igualdad y su evaluación se realizará en el mes de noviembre del año de vigencia del mismo.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, medios implantados para su evolución y

desarrollo, actas de reuniones, informes anuales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en este Plan quedará incorporada al mismo automáticamente, no siendo preciso ningún pacto expreso entre las partes para ello; sustituirá lo previsto en éste, no obstante, si una de las partes lo solicitara una vez consensuado entre ambas; se podrán redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de las medidas originales por las que se vayan a incorporar al Plan por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Si en el informe anual elaborado se pusieran de manifiesto deficiencias, incoherencias o alguna otra circunstancia similar que impida la correcta aplicación de las medidas incluidas en el Plan, esto será objeto de estudio por la Comisión a los efectos de aprobar medidas correctoras o en su caso la implantación de nuevas medidas cuya necesidad se haya puesto de manifiesto en el citado informe a consecuencia de lo recogido en el mismo.

Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un consenso, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales, siendo vinculantes estos para todas las partes.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de las personas que a tal efecto designen, que intervendrán con voz, pero sin voto.

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

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

En Gijón a 16 de julio de 2021, firman el presente Plan de Igualdad los/as integrantes de la Comisión de igualdad

Ignacio García Sánchez
Sindicato de enseñanza CCOO Asturias

Emma Fernández Alonso
Secretaria de Mujer, salud laboral y políticas sociales de la Federación de Empleados y empleados públicos de UGT Asturias

Montserrat Suárez Moro
Por la empresa

Anexo
Análisis de la auditoría salarial y retributiva

AUDITORIA SALARIAL Y RETRIBUTIVA

La entidad MENTIONA S.L. aplica el Convenio de Enseñanza no reglada debido a la actividad en la que está dada de alta.

El análisis de referencia se realiza desde el 01/05/2020 al 30/04/2021

Las retribuciones del personal se basan en las estipulaciones indicadas en dicho convenio en el apartado de tabla de retribuciones, que se actualiza normalmente cada dos años.

El personal contratado en la empresa del ámbito del Convenio se hace conforme a los grupos indicados en los mismos:

- Grupo I: Personal docente
- Grupo II: Personal de administración
- Grupo III: Personal de servicios

En nuestro caso no hay personal contratado en el grupo III-

Dentro de cada grupo se diferencian los siguientes puestos de trabajo.

Grupo I:

- Profesor/a Titular.
- Profesor/a de Taller.
- Profesor/a Auxiliar o Adjunto/a.
- Profesor/a Auxiliar «on line».
- Instructor/a o Experto/a.
- Educador social.

Durante el periodo analizado únicamente se contrata personal en la categoría de Profesor/a Titular

Grupo II:

- Jefe de Administración.
- Oficial Administrativo de primera.
- Oficial Administrativo de segunda.
- Orientador profesional.
- Auxiliar Administrativo.
- Redactor/a – Corrector/a.
- Agente Comercial.
- Televendedor.
- Prospector de empleo.

Durante el periodo analizado únicamente se contrata personal en la categoría Oficial administrativo de primera y auxiliar administrativo.

Análisis del personal de Administración

Directora

Desde el inicio del periodo analizado (01/05/2020) está la directora del centro con un salario base, pagas extras prorrateadas, plus de dirección y plus de actividad. Se trata de una MUJER.

Oficial Administrativo de Primera

Desde el inicio del periodo analizado (01/05/2020 hay tres personas en la categoría de Oficial Administrativo de 1ª, siendo estas 3 personas todas MUJERES.

El 11 de enero de 2021 se incorpora otra persona también mujer.

El salario bruto se divide en Salario base con pagas extras prorrateadas, plus de dedicación y complemento de desarrollo profesional (antiguo complemento de antigüedad). Este último complemento sólo lo cobra una trabajadora en la categoría de Oficial Administrativo de 1ª. Además, se acuerda con cada trabajadora un plus de actividad mensual en función de la responsabilidad de las tareas encomendadas y la escala de exigencia de estas.

De las cuatro personas contratadas, todas con contrato a JORNADA COMPLETA, en la categoría indicada tres tienen un acuerdo de plus de actividad mensual de 200 euros y otra de 252,39. Siendo por tanto la media ponderada 213,10 euros mensuales.

Una de las trabajadoras tiene contrato indefinido y los otros tres contratos temporales.

Auxiliar administrativo

Durante el periodo analizado (01/05/2020 hasta el 30/04/2021), se contrata un auxiliar administrativo con contrato temporal el 01/10/2020 a JORNADA COMPLETA, que el 07/01/2021 solicita una reducción de jornada del 50% debido a motivos personales y que la empresa acepta temporalmente, pero debido a la carga de trabajo de MENTIONA S.L. el 31/03/2021 se finaliza el contrato por obra y se contrata otra personal el 05/04/2021 a JORNADA COMPLETA con contrato temporal.

Ambas trabajadoras son MUJERES y cobran su salario según convenio: salario base, pagas extras prorrateadas y plus de dedicación.

A fecha 30/04/2021 están contratados dentro del departamento de administración (dirección, oficial administrativo de 1ª y auxiliar administrativo) 6 mujeres, siendo por tanto el 100% de MUJERES contratadas en esta categoría.

Análisis del personal Docente

Dentro del periodo analizado se contrata personal docente desde el 02/06/2020.

Se trata de contratos temporales por obra por impartición de cursos.

El salario se distribuye en salario base, pagas extras prorrateadas, plus de dedicación y plus de actividad. Este último se acuerda individualmente con cada trabajador/a en función de su experiencia tanto previa como su experiencia en Mentiona.

Durante el periodo se contratan 8 docentes, 6 MUJERES y 2 HOMBRES. Durante el periodo se contratan sus servicios en algunos docentes varias veces debido a la impartición de diferentes acciones formativas

Los contratos de las mujeres difieren entre contratos a jornada completa y a jornada parcial, esta diferencia que sean contratos a jornada parcial es consecuencia de que imparten módulos formativos de certificados de profesionalidad.
Los contratos de los hombres son a jornada completa.

Analizando el salario bruto cobrado por los docentes que es diferente entre los docentes como consecuencia del plus de actividad, destacamos lo siguiente:

La media del salario bruto de las 6 docentes MUJERES es de 29,17 euros, y la media del salario bruto de los 2 docentes HOMBRES es de 27,50. Cobrando por tanto las mujeres un 6% más de media.

El plus de actividad en importes totales no es comparable por meses o por contratos porque difiere de las horas de impartición de cada docente en cada mes.

También cabe destacar que la suma de contrataciones de las 6 docentes difiere entre 1 a 4 contratos temporales, mientras que en las de los 2 docentes es de un contrato. Sumando las contrataciones de las mujeres, alcanza un número de contratos laborales de 15 mientras que en las de los hombres es 2. Siendo por tanto la media de contratos de mujeres 2,5 mientras que en el caso de los hombres 1.

A fecha 30/04/2021 están contratados en la categoría de docentes 3 mujeres y 1 hombre, siendo la proporción de contratación diferenciado entre sexos, siendo por tanto el 75% de MUJERES contratadas en esta categoría.

Analizando la contratación global de ambos grupos y categorías, a fecha 30 de abril del 2021 están contratadas 10 personas (6 en el departamento de administración y 4 en el departamento de personal docente), siendo el total de mujeres contratadas 9 mientras que sólo hay un hombre. Es decir, el 90% de la plantilla son MUJERES.

ASPECTOS CUANTITATIVOS

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

MUJERES	%	HOMBRES	%	**TOTAL**
13	86,67%	2	13,33%	15

Tabla 2: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

MUJERES	%	HOMBRES	%	**TOTAL**
2	100,00%	0	0,00%	0

Tabla 3: Distribución de la plantilla por tipo edades

Banda de edades	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Menos de 20 años					0
20-29 años					0
30-45 años	3	100,00%			3
46 y más años	10	83,33%	2	16,67%	12
TOTAL	13	86,67%	2	13,33%	15

Tabla 4: Distribución de la plantilla por tipo de contratos

Tipo de contrato	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Indefinido completo	2	100,00%			2
Indefinido parcial					
Temporal completo	11	91,67%	1	8,33%	12
Temporal parcial			1	100,00%	1
TOTAL	13	86,67%	2	13,33%	15

Tabla 5: Distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Menos de 6 meses	6	75,00%	2	25,00%º	8
6 meses a 1 año	1	100,00%			1
De 1 a 3 años	4	100,00%			4
Más de 10 años	2	100,00%			2
TOTAL	13	86,67%	2	13,33%	15

Tabla 6: Distribución de plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales

Departamento	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Dirección	1	100,00			1
Administración	6	100,00%			6
Docentes	6	75,00%	2	25,00%	8
TOTAL	13	86,67%	2	13,33%	15

Tabla 7: Distribución de plantilla por categorías

Categoría	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Dirección	1	100,00			1
Oficial administrativo 1ª	4	100,00%			4
Auxiliar administrativo	2	100,00%			2
Docente	6	75,00%	2	25,00%	
TOTAL	13	86,67%	2	13,33%	15

Tabla 8: Distribución de plantilla por estudios

Categoría	Nivel de estudios	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Dirección	Licenciatura	1	100,00			1
Oficial administrativo 1ª	Licenciatura Diplomatura	3 1	75,00% 25,00			3 1
Auxiliar administrativo	Licenciatura	2	100,00%			2
Docente	Licenciatura	6	75,00%	2	25,00%	
TOTAL		13	86,67%	2	13,33%	15

Tabla 9: Distribución de plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales

Banda salarial	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Menos de 7.200€	3	75,00%	1	25,00%	4
Entre 7.201€ y 12.000€	3	75,00%	1	25,00%	4
Entre 12.001€ y 14.000€	2	100,00%			2
Entre 14.001€ y 18.000€	4	100,00%			4
Más de 18.001	1	100,00%	0	0	1
TOTAL	13	86,67%	2	13,33%	15

Tabla 10: Distribución de plantilla por bandas salariales con compensaciones extrasalariales

Banda salarial	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Menos de 7.200€	2	66,67%	1	33,33%	3
Entre 7.201€ y 12.000€	3	100,00%			3
Entre 12.001€ y 14.000€	1	100,00%			1

Entre 14.001€ y 18.000€	3	75,00%	1	25,00€	4
Entre 18.001€ y 24.000€	1	100,00%			1
Entre 24.001€ y 30.000€	3	100,00%			3
Más de 18.001	13	100,00%		0	1
TOTAL	13	86,67%	2	13,33%	15

Tabla 11: Distribución de plantilla por categorías profesionales por salario bruto sin compensaciones extrasalariales

Categoría	Departamento	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Dirección	Entre 24.001€ y 30.000€	1	100,00%			1
Oficial administrativo	Entre 14.001€ y 18.000€	4	100,00%			4
Auxiliar administrativo	Entre 7.201€ y 14.001€	2	100,00%			2
Docentes	Menos de 7.200€	3	75,00%	1	25,00%	4
	Entre 7.201€ y 12.000€	1	50,00%	1	50,00%	2
	Entre 12.001€ y 14.000€	2	100,00			2
	TOTAL	13	86,67%	2	13,33%	15

Tabla 12: Distribución de plantilla por categorías profesionales por salario bruto con compensaciones extrasalariales

Categoría	Departamento	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Dirección	Entre 24.001€ y 30.000€	1	100,00%			1
Oficial administrativo	Entre 14.001€ y 18.000€	3	100,00%			3
	Ente 18.001 y 24.000€	1	100,00%			1
Auxiliar administrativo	Entre 7.201€ y 14.001€	2	100,00%			2
Docentes	Menos de 7.200€	2	66,67%	1	33,33%	3
	Entre 7.201€ y 12.000€	1	50,00%			1
	Entre 12.001€ y 14.000€	1	100,00%			1
	Entre 14.001 y 18.001€	2	66,67%	1	33,33%	3
	TOTAL	13	86,67%	2	13,33%	15

En nuestra política retributiva prima la equidad y la no discriminación. La discriminación salarial o brecha de género es inexistente; a igualdad de puesto, antigüedad, y desempeño, se recibe el mismo salario con independencia del género.

La política salarial pretende la retención del talento y la mejora continua y así lo demuestran los bajos niveles de rotación en la plantilla.

A través del diagnóstico de la situación retributiva se pretende evitar prejuicios sexistas dentro de la organización relacionados con los salarios que perciben las trabajadoras y los trabajadores.

Este diagnóstico muestra la situación de la empresa en cuanto a retribución, según puesto de trabajo y sexo se refiere, lo que nos permite establecer un plan de actuación eficaz frente a las posibles diferencias que puedan aparecer por razón de sexo.

PLAN DE ACTUACIÓN DE CORRECCIÓN DE DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

Realizado el análisis se establece el siguiente plan de actuación que tratará de corregir las desigualdades que puedan surgir mediante las acciones que se plantean a continuación y también mediante las medidas que se han negociado en el presente plan de igualdad.

1. Realizar anualmente la revisión de los conceptos que determinan el salario, para que se correspondan con los puestos de trabajo, realizando un registro retributivo anual con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extra de toda la plantilla desagregados por sexos y distribuidos por categorías profesionales
   Indicadores: Salarios en cada categoría y puesto desagregados por sexo, estudio de la brecha salarial
2. Revisar anualmente las tablas salariales, especialmente para los puestos de nueva incorporación y creación, teniendo en cuenta la titulación requerida, experiencia aportada, funciones y responsabilidades asumidas, con independencia de quién lo ocupe. **Indicadores:** informe de resultado de la valoración analítica realizada de todos los puestos con definición de los salarios fijos y variables mediante el sistema de valoración de puestos.

Teniendo en cuenta el presente análisis retributivo como punto de partida y con las acciones anteriores previstas se busca mejorar los porcentajes que representan a las mujeres y a los hombres en los puestos de trabajo, y mantener la igualdad retributiva

<u>OBJETIVOS</u>

- Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- Mejorar la participación de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo

CRONOGRAMA DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

ACTUACIONES	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE/S
REVISIÓN CONCEPTOS SALARIALES/PUESTOS DE TRABAJO	Anualmente, durante toda la vigencia del plan de igualdad del que forma parte la presente auditoría	Personal administrativo y Dirección
REVISION TABLAS SALARIALES /TITULACIÓN/FUNCIONES/SEXO	Anualmente, durante toda la vigencia del plan de igualdad del que forma parte la presente auditoría	Personal administrativo y Dirección

SEGUIMIENTO Y MEJORAS

Con estas medidas se busca equilibrar los puestos de trabajo que se encuentran feminizados y/o masculinizados para lograr que estos puestos de trabajo sean neutros. Con estas actuaciones podremos hacer un seguimiento real en el que se puede comparar la situación de la empresa contando con los datos de la presente auditoría como punto de partida. Se trata de mejorar la situación actual con la información recopilada y analizada en la auditoría por parte de la entidad.

Estas actuaciones serán objeto seguimiento y control por parte del personal administrativo y gerencia de la entidad. Anualmente se generará un informe con el fin de comprobar el grado de mejora obtenido

A partir de los resultados obtenidos, se podrán elaborar las mejoras que se crean oportunas por parte de las personas que lo llevarán a cabo y realizarán el seguimiento con el fin de cumplir con los objetivos que se han establecido.

VIGENCIA Y TEMPORALIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Esta auditoría retributiva tendrá la vigencia del Plan de igualdad desde el 16 de julio de 2021 a 16 de julio de 2024 y se revisará anualmente en el mes de noviembre

Fdo: Montserrat Suárez Moro Fdo: Ignacio García Sánchez Fdo: Emma Fernández Alonso

Por la empresa Por la plantilla Por la plantilla

Anexo
Protocolo de actuación en caso de acoso

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

1.- Definición y tipos de acoso:

a) Acoso Moral

Es acoso moral toda conducta, verbal o escrita con prácticas o comportamientos realizados en el entorno laboral, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil de forma sistemática (alterna o continuadamente) durante un tiempo prolongado, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando a la salud de la persona.

El acoso moral se puede presentar de tres formas:

- De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la víctima del acoso.
- De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de éste e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
- De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima.

b) Acoso sexual

De conformidad con lo establecido en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito, o produzca el efecto, de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual puede manifestarse de las siguientes formas:

- Acoso con condicionamiento de derecho, cuando lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos derechos o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un derecho laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de un persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como base para la toma de una decisión que pueda afectar al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre su trabajo (Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres; Consejo de Ministros de Comunidades Europeas, Mayo 1990 y Recomendación de la Comisión Europea sobre el mismo asunto, Noviembre 1991).
- Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil, cuando se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la persona acosada.

c) Acoso por razón de sexo

De conformidad con lo establecido en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2.- Medidas preventivas

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo
2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose, de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
3. Establecer el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a la dirección, pero que incumbe a todo el personal de la empresa.
4. Promover la comunicación y cercanía dirección y personal
5. Definir con claridad las funciones en el seno de la organización, evitando la ambigüedad de roles.

3.- Principios del procedimiento de actuación

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento: Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

-Prioridad y tramitación urgente.

-Investigación exhaustiva de los hechos.

-Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa.

-Indemnidad frente a represalias.

-Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones, si esa es su voluntad.

4.- Procedimiento

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a la dirección del centro, de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. Recibida cualquier comunicación, noticia o sospecha de la posible existencia de actuaciones irregulares o constitutivas de acoso, la dirección deberá inmediatamente iniciar Expediente Informativo al efecto

El expediente se deberá mantener dentro del más absoluto secreto y sigilo profesional, evitando filtraciones que generen rumores, acusaciones sin fundamento o comentarios sobre la eventual situación detectada. La dirección como instructora del expediente deberá adoptar cuantas actuaciones o diligencias de averiguación sean pertinentes, incluyendo en su caso la toma de declaraciones de cuantas personas pudieran contribuir al esclarecimiento de los hechos. En todo caso, el expediente deberá garantizar la imparcialidad y objetividad sin que en ningún caso se puedan adoptar posiciones que generen indefensión a ninguno de los posibles afectados ni presumir la comisión de los actos constitutivos de acoso. El expediente se tramitará con la mayor brevedad y agilidad posible. El expediente finalizará con la propuesta del/la Instructor/a donde se pronunciará sobre si queda acreditada o no la existencia de acoso y, en su caso, con la proposición de las acciones a emprender por la empresa.