

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA S.L.

23/02/2024- 22/02/2028

1. PRESENTACIÓN

*Este Plan de Igualdad pretende promover el valor de la igualdad y el principio de no discriminación como pilar básico de la política de la empresa y constituirse como el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA, S.L** para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres.*

El presente Plan de Igualdad nace de la convicción de que garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es una inversión que favorece tanto los objetivos integrales de la organización como al desarrollo personal y profesional de las personas que constituyen **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA, S.L** (Asimismo, con ello pretendemos la creación de un elemento que contribuya a desarrollar nuevas formas de gestión del capital humano y una mejora de la eficacia organizativa de la empresa; todo ello orientado hacia la permanencia, consolidación y crecimiento en un mercado económico en constante cambio y evolución.

Es por esta razón por la que trabajadores y trabajadoras de junto con la Dirección de la empresa nos hemos encaminado en un proyecto común que garantice y promueva la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres que trabajan en **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA, S.L** construyendo para ello un Plan de Igualdad estratégico donde quedan recogidas de manera coordinada un conjunto de acciones encaminadas a conseguir esa igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y caracterizado por ser un Plan de Igualdad:

- **COLECTIVO.** Realizado entre todas las personas de la empresa.
- **FLEXIBLE.** Adaptado a nuestras características y peculiaridades, con acciones en todo caso ajustadas a la realidad y a un contexto concreto en función de nuestras necesidades y posibilidades.
- **INTEGRAL.** Incidiendo en toda la plantilla, no sólo en las mujeres.
- **TRANSVERSAL.** Implicando a todas las áreas de gestión de la empresa.
- **DINÁMICO Y SISTEMÁTICO.** Va adecuándose a cada momento.
- **TENDRÁ UN FIN.** Únicamente cuando se haya conseguido una igualdad efectiva.

La Ley Orgánica 3/2007, su artículo 46.1, define el concepto de plan de igualdad como *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por sexo”*

El Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en su artículo 11, establece que: *“Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.”*

Siguiendo la línea marcada por la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en las próximas páginas se describe tanto el proceso llevado a cabo por **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA, S.L** para integrar la igualdad de oportunidades con anterioridad a este Plan de Igualdad como los mecanismos puestos en marcha por la Comisión de Igualdad en el diagnóstico y elaboración del presente Plan de Igualdad.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad de empresa se suscribe por la parte empresarial de Director General de **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA, S.L** y la persona responsable de temas de igualdad, así como el asesoramiento de **Diversitas Group S.L.** en consultoría de Planes de Igualdad, dada su formación y experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

Por parte de la representación de los sindicatos mayoritarios del sector, la FESP Asturias – UGT y la Federación de Enseñanza privada y servicios socioeducativos de CCOO, al carecer **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA, S.L.** de delegados de personal y/o comité de empresa, adjuntándose a este documento su certificado de legitimación negociadora y

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen de manera recíproca, con la representatividad requerida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir un I Plan de Igualdad en **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA, S.L.**

En este sentido, el presente Plan se alza dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confieren, incorporando con tal carácter las medidas específicas de igualdad para el conjunto de la empresa; incluyendo en su ámbito de aplicación a la totalidad de la plantilla.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Las partes acuerdan que el presente Plan de Igualdad afecta, en el **ámbito personal**, a toda la plantilla de **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA, S.L** incluyéndose de manera

específica a las personas que presten sus servicios en la empresa anteriormente citada de manera subcontratada y a aquellas personas que sean contratadas con posterioridad a la implantación del Plan.

En cuanto al **ámbito territorial**: el presente Plan será de aplicación al centro con ubicación en Oviedo (Asturias).

Por último, el **ámbito temporal** del presente escrito, se acuerda que tendrá una duración máxima de 4 años, iniciando su vigencia desde **el 23 de febrero de 2024** hasta el **22 de febrero de 2028**.

4. INFORME DIAGNÓSTICO

El diagnóstico realizado ha consistido en un análisis cuantitativo y cualitativo detallado de la realidad sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. En esta fase, hemos tratado de obtener información y recopilarla de manera ordenada y sistematizada. De esta manera, el diagnóstico nos ha proporcionado un conocimiento de la realidad en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres que integran nuestra organización.

Para obtener los datos a analizar se ha recabado información en base a tres ejes fundamentales:

1. Los datos sobre las personas que componen la **plantilla** de **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA S.L.** indican por medio del índice de feminización que es del 1,8 que la representación de las mujeres respecto de los hombres es significativa, puesto que la proporción de hombres y mujeres (9 mujeres y 5 hombres) no es equitativa; Al tratarse de un sector habitualmente feminizado y en este caso. Por otra parte, y respecto a los tramos de edades, el análisis de los datos nos muestra que el segmento más repetido de edad es el de más de 45 años. Por lo que se refiere a las mujeres, la gran mayoría de ellas tiene más de 45 años y en el caso de los hombres hay una presencia equitativa de hombres de entre 30 y 45 años y de aquellos que superan los 45 años.

Estos datos se pueden relacionar con el tipo de contrato y sexo, los cuales nos dicen que la mayor parte del personal de **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA S.L** está contratado de modo indefinido a jornada parcial es el caso de 4 mujeres y 4 hombres; el resto tienen un contrato indefinido a jornada completa: 4 mujeres y 1 hombre. Tan solo, 1 mujer, es fija discontinua.

2. El análisis realizado respecto a los **procesos de selección y contratación** muestra que la selección y contratación, en la actualidad no tiene criterios definidos; sin embargo, se sientan las bases para establecer “a futuro”, un método que guíe tanto los procesos de selección y contratación como de promoción. Ambos protocolos, deberán atender a criterios de paridad primando la necesidad de cubrir o promocionar la cualificación profesional requerida. En igualdad de condiciones ante un proceso de selección, se ha priorizado la contratación de las personas candidatas en función de sus competencias profesionales.

Se puede indicar que en los procesos selectivos que se han venido desarrollado hasta la actualidad, no se percibe discriminación en los contenidos de las entrevistas ni la realización de preguntas personales o criterios de selección diferentes entre mujeres y hombres.

Al tratarse de un sector que se dedica a la formación es habitual que el número de CVs de mujeres sea superior al de hombres dado que se trata de un sector feminizado. Además, existe igualdad en la dificultad a la hora de superar exitosamente los procesos de selección no necesitando comportamientos especiales hombres o mujeres para adaptarse a las condiciones laborales de la empresa.

Los canales y el contenido de la comunicación han sido acordes a la promoción de la igualdad de oportunidades dentro de **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA S.L.**

3. En cuanto a la **clasificación profesional**, podemos resumir que el grueso de la plantilla en el caso de las mujeres se encuentra en la categoría de Profesorado titular (6 mujeres).
4. Las estadísticas reflejan que el nivel de **formación** de las mujeres es en su mayoría universitario siendo 8 de un total de 9 mujeres las que tienen estudios superiores, en el caso de las Docentes, ya sean titulares o adjuntas (6 mujeres), personal de Administración (2 mujeres) y una mujer posee estudios secundarios. En el caso de los hombres, sucede lo mismo, son todos universitarios y se encuadran en la categoría de Profesorado.
5. Por otra parte, vemos que en relación con la formación recibida durante este año correspondiente al año 2022, 10 personas han recibido formación en la empresa, en concreto 6 mujeres y 4 hombres. Se constata que aún la plantilla no ha recibido formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre ni en Conciliación Corresponsable.

6. En cuanto a la **promoción profesional**, en **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA S.L.** no han existido movimientos e incorporaciones dado su reciente creación.

7. En cuanto a las **condiciones de trabajo**, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. Se ha realizado una auditoría retributiva, valorando cada uno de los puestos de trabajo para garantizar que las diferencias en las percepciones salariales y no salariales sean derivadas de criterios objetivos no sexistas. En el punto 5 del Plan de Igualdad se trata de manera más concreta los resultados y otros aspectos importantes de la auditoría retributiva.

En cuanto al registro retributivo que forma parte de la auditoría retributiva cabe señalar que la media de la empresa durante el año 2022 arroja un resultado de -0,88% a favor de las mujeres. Siendo superior la brecha salarial en el caso de la mediana, siendo de un 1,28% en el caso de los hombres. Podemos concluir que estas diferencias son poco significativas.

8. Sobre el **ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**, se ofrece una serie de medidas de apoyo a la conciliación personal, familiar y laboral como son “la flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo, flexibilidad de entrada y de salida para los puestos de administración, reducción de jornada por motivos personales. Del análisis de los datos se concluye que solo una mujer ha estado en situación de incapacidad temporal. Al permiso por maternidad no se han acogido ninguna mujer ni hombres al de paternidad.

Por último, destacar que a lo largo de 2021 no se ha solicitado ninguna excedencia en la empresa.

9. En **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA S.L** la representación femenina es del **64,3%** frente al **35,7%** de hombres. Respecto a los cargos de responsabilidad, la jefatura de administración es llevada por 1 mujer. Por lo tanto, podemos concluir que, en la empresa **no existe infrarrepresentación femenina**.

10. Respecto a las **retribuciones** y política salarial vemos en los datos recabados que apenas existe desequilibrio ni brecha salarial en la media retributiva de este último año. Con el fin de dar respuesta a la necesidad de establecer una política retributiva transparente, **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA S.L.** ha realizado un registro retributivo de los salarios percibidos durante el año 2022 y 2023.

11. Por último, en cuanto a la **prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, no ha habido ningún caso de mujer víctima de violencia por acoso sexual o por razón de

sexo en la empresa, pero se continuarán aplicando medidas preventivas y valorando la efectividad del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

5.- AUDITORÍA RETRIBUTIVA

5.1.- RESULTADOS

Tras la realización de un análisis exhaustivo sobre las percepciones retributivas de las personas que conforman la plantilla de **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA, SL.** que viene regulado en el **XI Convenio Colectivo Nacional centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado** (Código de convenio número 99001925011986) observamos lo siguiente:

- **El Grupo 1 correspondiente al Profesorado Titular** está formado por 2 mujeres y 2 hombres observamos que el porcentaje de brecha salarial arroja un porcentaje del 40,53% esta diferencia salarial entre ambos sexos apenas se refleja en el salario base. La mayoría de docentes fijos cobran por hora y el precio fijo, se fija en función del área y tipo de curso y, en este grupo la diferencia se plasma en el plus dedicación por la especialidad que exigen algunas acciones formativas.
- En el **Grupo 2 correspondiente a Profesorado Adjunto** no se puede establecer comparativa salarial porque este grupo se compone tan solo de 1 mujer.
- En el **Grupo 3 correspondiente a Jefe administrativo/a,** en este grupo no hay presencia de hombres y solo hay una mujer con lo que la comparativa no puede establecerse.
- El **Grupo 5 correspondiente al Oficial administrativo** se compone de una mujer y no hay representación masculina al respecto, por este motivo no cabe la comparación salarial.
- En el **nivel 7 correspondiente al personal auxiliar administrativo,** solo hay presencia femenina por ello, no cabe el análisis de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Por lo que se refiere a la media de la empresa alcanza la cifra del -0,88% y la mediana

es del 1,28%, son indicadores que reflejan la escasa diferencia que existe en las percepciones cobradas por los hombres y mujeres que componen la plantilla de **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA, SL**. Nos remitimos a lo indicado por medio de tablas tanto en los importes efectivos y equiparados promedios y medianas para el grupo profesional donde cabe la comparativa salarial.

5.2.- VIGENCIA Y PERIODICIDAD

La auditoría retributiva llevada a cabo tiene una vigencia de 4 años, desde el **de 23 de febrero de 2024** hasta el **22 de febrero de 2028** presentando la misma duración que la del I Plan de Igualdad elaborado.

5.3. SISTEMA ANALITICO UTILIZADO

En el presente documento realizamos un análisis de la situación retributiva en la empresa Y presentamos su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Para realizar este análisis y presentación de resultados hemos utilizado las siguientes herramientas:

- Herramienta de Registro Retributivo.
- Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

Ambas son herramientas para la igualdad elaboradas por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo en colaboración con CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

<https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

5.4. PLAN DE ACTUACION

5.4.1.- DETERMINACIÓN DE OBJETIVOS Y ACTUACIONES CONCRETAS PARA REDUCIR LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Debido al compromiso de **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA, S.L.** con la igualdad en la empresa, establecemos estos objetivos y actuaciones necesarias para garantizar la no discriminación retributiva entre los empleados y las empleadas de la entidad.

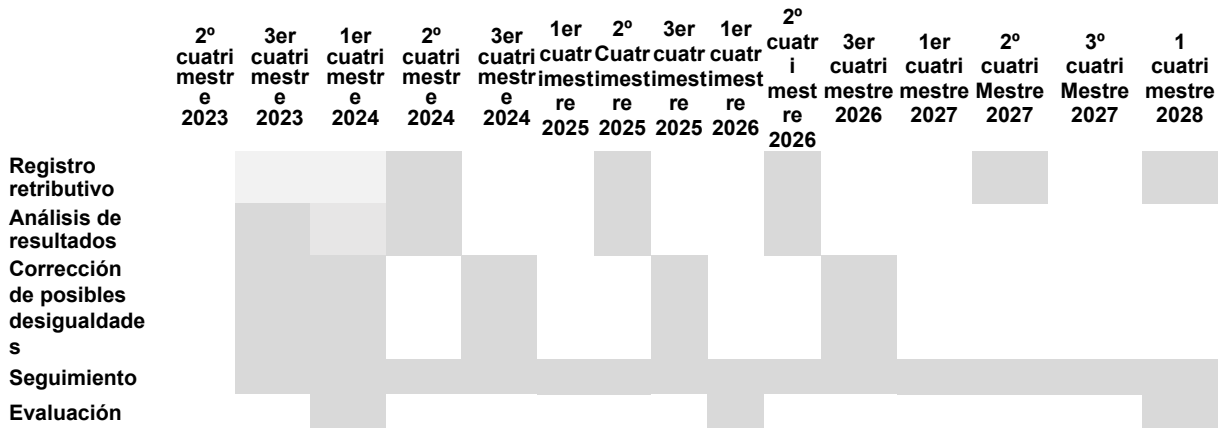
OBJETIVOS:

- Analizar las retribuciones de la totalidad de la plantilla de **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA, S.L.** de manera desagregada por sexo y categoría.
- Detectar posibles discriminaciones dentro del ámbito retributivo.
- Corregir y solventar aquellas diferencias retributivas que se produzcan por criterios no objetivos (diferencia de funciones, experiencia, formación...).
- Realizar un seguimiento y evaluación de todo el proceso.

ACTUACIONES:

- Realización anual de un registro retributivo con perspectiva de género; en el cual se establezcan las medias retributivas percibidas por cada categoría segregadas por sexos; así como las medianas de la empresa.
- Análisis de los resultados obtenidos: Analizar de manera exhaustiva cada una de las diferencias que se producen en cada categoría con el fin de averiguar si son o no por causas justificadas.
- Corrección de posibles brechas salariales. Se eliminarán las discriminaciones existentes en materia de percepciones salariales por sexos.
- Seguimiento: Durante todo el proceso, la Comisión Negociadora será responsable de realizar el seguimiento del cumplimiento del cronograma establecido.
- Evaluación: Al finalizar la vigencia de la auditoria retributiva, se evaluarán los resultados, los procesos y el impacto de las actuaciones establecidas en la misma.

5.4.2.- CRONOGRAMA DE ACTUACIONES.



5.4.3.- SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE MEJORAS A PARTIR DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

La responsabilidad de la aplicación de la totalidad de las actuaciones anteriormente recogidas recaerá sobre la Dirección de la empresa. Este organismo será el responsable de velar por el cumplimiento de los plazos establecidos para cada medida y asegurará que las personas o departamentos encargados de su puesta en marcha persiguen los objetivos de cada una de ellas. Se designará un órgano de vigilancia y control; que participe de manera paritaria en el seguimiento tanto la representación legal de la empresa como la parte trabajadora. La definición de indicadores de medición de la brecha salarial e instrumentos seguirá siempre criterios objetivos, medibles y realistas.

5.4.4.- PERSONA O PERSONAS RESPONSABLES DE LA IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para llevar a cabo lo expuesto anteriormente se define un equipo de trabajo, la Comisión de Seguimiento, formado por personal de la parte empresarial y representantes de la parte trabajadora quedando definidas en las siguientes personas:

- **Parte empresarial:** persona trabajadora de la plantilla como responsable interna de **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA, S.L.** en materia de Igualdad.
- **Parte representación de los sindicatos mayoritarios del sector,** personas legitimadas por **UGT** y por **CCOO**.

La Comisión de Seguimiento es un órgano de vigilancia y control del Plan de Igualdad, responsable de velar por el cumplimiento de los plazos establecidos para cada mediada y asegurar que las personas o departamentos encargados de su puesta en marcha persiguen los objetivos de cada una de ellas.

5.4.5.- VIGENCIA DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA Y SEGUIMIENTO

La auditoría retributiva llevada a cabo tiene una vigencia de 4 años, desde el **23/02/2024** – **22/02/2028** presentando la misma duración que el I Plan de Igualdad elaborado.

Se designa como órgano de vigilancia y control a la Comisión Negociadora del Plan participando de manera paritaria en el seguimiento tanto la representación legal de la empresa como la parte trabajadora. Será la RLPT de la empresa cuando exista quien sustituirá en esta materia a las personas representantes de los sindicatos mayoritarios más representativos.

De manera periódica, se realizará un seguimiento de la auditoría retributiva y de las medidas incluidas en el plan, realizándose este seguimiento a través de reuniones de temporalidad anual.

La definición de indicadores de medición e instrumentos seguirá siempre criterios objetivos medibles y realistas.

La auditoría retributiva junto con el Plan de igualdad al que acompaña, contará con dos evaluaciones durante su vigencia, la primera evaluación se realizará en un tiempo intermedio, a los dos años de su implantación; es decir, en diciembre de 2025. La evaluación final, por su parte, se realizará al finalizar el plan, en diciembre de 2027.

Se establecerá un procedimiento de recopilación y sistematización de la información que recogerá toda la información y documentación necesaria relativa a la auditoría retributiva e implantación del Plan y sus medidas. De esta manera, cada proceso evaluativo contará con un dossier recopilatorio de la información objetiva de la implantación del Plan; así como de la documentación de análisis de la misma. Todo ello se traducirá en el correspondiente informe de evaluación, el cual tendrá como objetivo detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución. Finalmente se elaborará una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.

La responsabilidad de la realización de la evaluación recaerá sobre la totalidad de miembros de la Comisión Negociadora, realizándose de manera conjunta entre la parte empresarial y la parte trabajadora, para garantizar la transparencia de los datos analizados.

La evaluación es la Fase que cierra el proceso de diseño y aplicación de la auditoría retributiva y del plan de igualdad de empresa y la base sobre la que se apoya la revisión de aquel. La información obtenida formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un nuevo plan y la elaboración de una nueva auditoría retributiva.

6.- PASOS PREVIOS

Para **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA, S.L** integrar la Igualdad de Oportunidades en la Empresa significa:

- Cumplir con la **legislación** vigente:
 - La Constitución Española prohíbe explícitamente la discriminación.
 - La LO de 3/2007 la ley de Igualdad entre mujeres y hombres: promueve el desarrollo de Planes de Igualdad en las empresas y otras organizaciones laborales.
 - EL RD 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro; que obliga a registrar todos los planes de igualdad en las empresas.
 - EL RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; que exige tener un registro retributivo a las empresas.
- **Consolidar la Responsabilidad Social** para, de esta manera, legitimar su función social ganando credibilidad y reconocimiento público. Dando, asimismo, ejemplo a otras empresas.
- **Optimizar los recursos humanos de la empresa** en relación con los roles de género asignados a mujeres y hombres, los cuales originan estereotipos y tratos desiguales que afectan al mercado laboral y que se reproducen en las organizaciones laborales.
- **Asegurar el desarrollo de los sistemas de calidad** a través de las personas que, como responsables del desarrollo, mantenimiento y mejora de los sistemas de calidad, se requiere tanto que toda la empresa participe, como el desarrollo de una cultura organizacional centrada en el respeto a la persona apoyándola siempre en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades entre hombres y mujeres.

6.1.- EL COMPROMISO

La Dirección de **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA, S.L** a partir de su manifiesta voluntad de implantar e impulsar una serie de medidas y objetivos tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, firma un Compromiso adoptado por escrito, previamente informado a la plantilla, para la creación de un instrumento que:

- Integre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- Incluya este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Facilite los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación de un Plan de Igualdad.

6.2.- LA CONSTITUCION DE LA COMISION NEGOCIADORA DE IGUALDAD

Para llevar a cabo lo expuesto anteriormente se define un equipo de trabajo formado por la Dirección de la empresa, la representación legal de las trabajadoras y el colectivo de personas responsables de la implantación del plan, constituido por personal del centro de trabajo en Oviedo donde se encuentra **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA, S.L** y con conocimientos en materia de Igualdad de Oportunidades.

DETALLE DEL PERSONAL QUE CONSTITUYE LA COMISIÓN PERMANENTE NEGOCIADORA

DIRECCIÓN DE LA EMPRESA	D.N. I	CARGO
		Director General
		Responsable de Igualdad

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA	DNI	CARGO
		Sindicato mayoritario del sector por parte de CCOO.
		Sindicato mayoritario del sector por parte de UGT

La Comisión Negociadora mantendrá reuniones presenciales o mediante videoconferencia con una periodicidad semestral, con posibilidad de variaciones temporales en función de la situación de **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA S.L.** en cada momento.

7.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las primeras acciones llevadas a cabo tras la firma del compromiso por parte de la empresa y tras la constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad fueron el establecimiento de una relación de objetivos, generales y específicos, a alcanzar a medio y largo plazo y la creación de un calendario de trabajo donde quedaron temporalizadas las diferentes fases a través de las cuales se desarrollaría, implantaría y evaluaría el Plan de Igualdad.

7.1.- OBJETIVOS CUALITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

- Promover la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa implicando a todos los agentes participantes en el Plan de Igualdad, Dirección de la empresa y la plantilla con el fin de poner en marcha las medidas que contemple dicho plan.
- Sensibilizar en el valor de la Igualdad entre mujeres y hombres a la totalidad de las personas participantes en el plan.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- Evitar el acoso sexual y por razón de sexo.
- Mejorar las condiciones de trabajo, y la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Diagnosticar la situación actual de la entidad en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que incluirá datos estadísticos desagregados por sexos.
- Dotar a nuestra organización empresarial de herramientas para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de toda nuestra plantilla.
- Elaborar un Plan de Igualdad mediante el cual se adopten medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres que se pueden detectar en el diagnóstico inicial.
- Implantar e Impulsar y seguir trabajando sobre acciones en relación con las áreas de trabajo siguientes:
 - Área de condiciones de trabajo: Favorecer las mismas condiciones para hombres y mujeres en lo que se refiere a clasificación profesional y materia retributiva.
 - Área de desarrollo y promoción profesional: dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre presente los principios de idoneidad y competencia. Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para seguir facilitando su promoción a puestos de responsabilidad.
 - Área de ordenación del tiempo de trabajo: medidas de adaptación y reducción de la jornada para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
 - Área de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo: sensibilizar y promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.
 - Ámbito de la formación: Resulta imprescindible formar a la totalidad de la plantilla en materia de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además de asegurar que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación en horario laboral para su desarrollo profesional.
 - Ámbito de las retribuciones: se estima necesario consolidar el registro retributivo y actualizar durante la vigencia del Plan de Igualdad, la auditoría retributiva y la valoración de cada puesto de trabajo de manera objetiva.

- Ámbito de la Conciliación Corresponsable: es aconsejable para la igualdad en la empresa entre mujeres y hombres la formación de la conciliación y la corresponsabilidad de manera equitativa entre mujeres y hombres.
 - Ámbito de la Comunicación y Lenguaje no sexista: Será valorable la promoción del uso del lenguaje y de las imágenes, no sexista en las comunicaciones internas y externas; así como en las ofertas de empleo.
 - Ámbito de las condiciones de trabajo: Habría que planificar la actividad preventiva considerando la perspectiva de género.
 - Violencia de Género: Sería muy positivo reforzar e informar sobre los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género y formar a la plantilla en el ámbito de las violencias sexuales.
- Eliminar los sesgos de género respecto de determinadas funciones o tareas que se puedan desarrollar en la empresa.
 - Fomentar desde la dirección de la empresa la concienciación a través de medidas que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional del personal porque supone un beneficio mutuo, tanto para la persona que trabaja como para la propia empresa.
 - Saber aprovechar las características específicas de cada uno y de cada una, reconociendo que personas diferentes pueden aportar valores diferentes.
 - Considerar que la igualdad de oportunidades puede suponer una ventaja competitiva importante.
 - Descubrir la existencia de desigualdades ignoradas.
 - Justificar la necesidad de tomar medidas para eliminar esas desigualdades.
 - Demostrar la necesidad de realizar medidas de igualdad entre empresas.
 - Identificar los principales problemas a resolver estableciendo los ámbitos prioritarios de actuación.
 - Mostrar los objetivos a conseguir a corto, medio y largo plazo.
 - Proporcionar un instrumento para posteriores comparativas.
 - Convertir el plan de igualdad en una herramienta para analizar distintas actuaciones que se están llevando a cabo.
 - Detectar necesidades de formación y desarrollo profesional de la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades.
 - Implicar a todo el personal desde el principio hasta el final del plan.
 - Optimizar los recursos humanos de la empresa, puesto que se dirige a potenciar y fomentar la capacidad de una parte importante de la empresa: las mujeres.

7.2.- OBJETIVOS CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Estandarizar el proceso de selección y contratación de nuevo personal.
- Sensibilizar y prevenir sobre posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Sensibilizar sobre la conciliación familiar corresponsable de los hombres y las mujeres en la familia.
- Conocer los factores, su peso y valoración en cada uno de los puestos y trabajadoras.
- Conocer las retribuciones anuales de las trabajadoras por tipo de puesto y eliminar, en caso de que existiera, la brecha salarial.
- Sensibilizar sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- Promover el uso inclusivo del lenguaje y de imágenes en las comunicaciones internas y externas de la empresa.

8.- MEDIDAS DE IGUALDAD

A la vista de los objetivos establecidos por su consideración como prioritarios en el momento de la realidad de **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA, S.L.** se han seleccionado una serie de medidas orientadas a la consecución de éstos. A continuación, se muestran las fichas técnicas de cada una de estas medidas establecidas:

FICHA DE MEDIDA 1

Área de actuación	Área de Retribuciones
Medida	Revisión de la VPT para mantener la equidad en el área o política salarial
Objetivos que persigue	Reducir y/o eliminar en caso de que exista, la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	<p>En cada puesto de trabajo, se definirán todos los factores, habilidades y competencias necesarias para el desarrollo de cada perfil, eliminando cualquier sesgo de género en la definición.</p> <p>Considerar para el correcto análisis el estudio de variables relevantes disponibles en las bases de datos de la empresa.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Anualmente - medida con continuidad.
Responsable	Dirección
Prioridad	Media
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none">- Información disponible en la empresa en materia de organización y jerarquía de funciones- Información disponible en la empresa de sus personas trabajadoras (formación y complementaria, experiencia, etc..)
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- Actualización cuando proceda de la ficha de valoración de cada puesto de trabajo existente en el organigrama de la empresa.- Aplicación de la VPT a cada persona que se vaya incorporando.

FICHA DE MEDIDA 2

Área de actuación	Área de conciliación y ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Elaborar un documento que recoja todas las medidas sobre conciliación y permisos en la empresa
Objetivos que persigue	Dar a conocer a toda la plantilla las medidas y permisos en materia de conciliación
Descripción detallada de la medida	Dar a conocer dicho registro e informar a los mandos intermedios de dicho registro
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	9 meses desde la aprobación del plan
Responsable	RRHH/ Dirección
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none">- Información disponible en la empresa sobre permisos desglosado por sexo y categoría laboral - Informar a la totalidad de la plantilla de medidas de corresponsabilidad - Medidor anual de % de hombres y mujeres que se acogen a medidas de conciliación/corresponsabilidad en la gestión familiar (jornadas reducidas, permisos retribuidos y sin retribuir por acompañamiento a familiares, atención a cuestiones escolares, etc)
Indicadores de seguimiento	

FICHA DE MEDIDA 3

Área de actuación	Área de Prevención del Acoso Sexual y del acoso por razón de sexo
Medida	Formación a los miembros de la Comisión Negociadora
Objetivos que persigue	Sensibilizar sobre las causas de estos tipos de acoso y sus efectos, así como de la importancia de la prevención y su adecuada intervención
Descripción detallada de la medida	<p>Se explicarán los conceptos básicos, tipos de acoso y los principios de los que se parte.</p> <p>Se adoptarán medidas preventivas para evitarlo, y se desarrollará el protocolo de actuación si se diera una situación de acoso y el régimen disciplinario a aplicar.</p>
Personas destinatarias	- Componentes de la Comisión Negociadora
Cronograma de implantación	- 6 meses desde la aprobación del plan
Prioridad	- Alta
Responsable	- Dirección de Personas
Recursos asociados	- Comisión Negociadora - Red de comunicación interna de la empresa. - Presupuesto: por definir.
Indicadores de seguimiento	- Nº de personas formadas en esta medida desagregada por género

FICHA DE MEDIDA 4

Área de actuación	Área de Prevención del Acoso Sexual y del acoso por razón de sexo
Medida	<p>Sensibilizar a la plantilla en la prevención del acoso e informarla de la existencia del Protocolo de acoso.</p> <p>Evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p>
Objetivos que persigue	<p>Sensibilizar sobre las causas de estos tipos de acoso y sus efectos, así como sobre las violencias sexuales, y en la importancia de la prevención y su adecuada intervención</p>
Descripción detallada de la medida	<p>Se explicarán los conceptos básicos, tipos de acoso y los principios de los que se parte.</p> <p>Se adoptarán medidas preventivas para evitarlo, y se seguirá las pautas indicadas en el protocolo de actuación si se diera una situación de acoso y el régimen disciplinario a aplicar.</p>
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none">- Toda la plantilla y nuevas incorporaciones
Cronograma de implantación	Durante el primer año de vigencia del plan - medida con continuidad
Prioridad	<ul style="list-style-type: none">- Alta
Responsable	<ul style="list-style-type: none">- Dirección de Personas
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none">- Comisión negociadora y Prevención del acoso- Red de comunicación interna de la empresa.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- Conocimiento de la plantilla de dicho protocolo- Valoración de la plantilla con respecto al protocolo

FICHA DE MEDIDA 5

Área de actuación	Área de selección, desarrollo y promoción profesional
Medida	Creación de un protocolo de selección y promoción profesional con perspectiva de género
Objetivos que persigue	Estandarizar y protocolizar los procesos de acceso y promoción en la empresa desde la perspectiva de género
Descripción detallada de la medida	Establecer un protocolo de selección y promoción con perspectiva de género para garantizar que el proceso se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, no discriminatorios (ni por razón de sexo, edad, etc) y homogéneos para toda la plantilla accesible para quien lo necesite
Personas destinatarias	- Toda la plantilla y nuevas incorporaciones
Cronograma de implantación	- 12 meses desde la aprobación del plan
Prioridad	- Media
Responsable	- Dirección de personas
Recursos asociados	- Documentación o bases de datos existentes en la empresa
Indicadores de seguimiento	- Elaboración del protocolo en la fecha prevista. - Nº de mujeres promocionadas/nº total de promociones

FICHA DE MEDIDA 6

Área de actuación	Área de formación en materia de igualdad
Medida	Formación en sensibilización en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de las mujeres y los hombres en la empresa.
Descripción detallada de la medida	Se impartirá formación en igualdad de oportunidades para prevenir situaciones de desigualdad que pudieran darse y promover la igualdad entre sexos en la empresa
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none">- Personal de RRHH- Resto de plantilla
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none">- Primer semestre- Responsable de RRHH- En el segundo semestre 2024- resto de plantilla- Medida con continuidad.
Prioridad	<ul style="list-style-type: none">- Alta
Responsable	<ul style="list-style-type: none">- Dirección de Personas
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none">- Empresa externa para impartir la formación específica en materia de igualdad- Conllevará presupuesto externo
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- % de plantilla que recibe la formación desagregada por género- Valoración de la formación por los asistentes.

FICHA DE MEDIDA 7

Área de actuación	Área de formación en materia de igualdad
Medida	Formación en conciliación Corresponsable
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar sobre la conciliación corresponsable de los hombres y las mujeres en la familia.
Descripción detallada de la medida	Se impartirá formación sobre conciliación de la vida personal, laboral y familiar para promover la igualdad y fomentar los servicios de conciliación de la empresa.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none">- Toda la plantilla y nuevas incorporaciones
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none">- Segundo semestre de 2024
Prioridad	<ul style="list-style-type: none">- Media
Responsable	<ul style="list-style-type: none">- Dirección de Personas
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none">- Empresa externa experta en conciliación corresponsable para impartir la formación- Presupuesto: por definir
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- % de plantilla que recibe la formación desagregada por género- Valoración de la formación por los asistentes

FICHA DE MEDIDA 8

Área de actuación	Área de formación
Medida	Formación continua
Objetivos que persigue	Capacitar a la plantilla en áreas de permanente actualización para ajustarse a la demanda laboral
Descripción detallada de la medida	Cuando se imparta formación obligatoria fuera de la jornada laboral, las horas de permanencia en la misma se consideran horas efectivas trabajadas y serán compensadas con horas de descanso
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Medida de continuidad
Prioridad	Media
Responsable	Dirección de Personas
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none">- Plataforma de gestión formativa- Presupuesto: por definir
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- % de plantilla que recibe la formación desagregada por género- Valoración de la medida por los asistentes

FICHA DE MEDIDA 9

Área de actuación	Área de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género
Medida	Integrar la gestión psicosocial con perspectiva de género en la prevención de riesgos
Objetivos que persigue	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial con el objetivo de eliminarlos, reducirlos y/o controlarlos para evitar o minimizar su impacto negativo
Descripción detallada de la medida	Determinar la magnitud de los factores de riesgos identificados valorando el nivel de riesgo, la naturaleza y el alcance de la exposición que sirva de punto de partida para priorizar y establecer medidas preventivas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	2024 - medida con continuidad.
Prioridad	Media
Responsable	Responsable de igualdad.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none">- Elección de Check-list, cualquier otro método o técnica para evaluar los factores de riesgos psicosociales- Registros de empresa
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- Aplicación del método elegido, y/o de técnicas complementarias- Análisis de la información- Informe de evaluación

FICHA DE MEDIDA 10

Área de actuación	Violencia de Género
Medida	Sensibilizar y formar sobre la violencia contra las mujeres para prevenir, detectar y conseguir una respuesta eficaz en caso de presentarse un hecho constitutivo de estas conductas en la empresa.
Objetivos que persigue	<p>Sensibilizar sobre la situación y necesidades de las víctimas de violencia de género.</p> <p>Conocer los conceptos básicos y normativa en materia de violencia de género.</p>
Descripción detallada de la medida	Garantizar la formación inicial, continua y permanente del personal de la empresa con el fin de prevenir y detectar todas las formas de violencia contra las mujeres
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	<p>18 meses desde aprobación del plan</p> <p>Medida con continuidad.</p>
Prioridad	Media
Responsable	Responsable de igualdad.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none">- Datos o estadísticas en la empresa
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- Informe de evaluación sobre la formación recibida- Listado de personas que reciben la formación desagregada por sexo

FICHA DE MEDIDA 11

Área de actuación	Área de comunicación y lenguaje no sexista.
Medida	Promoción del uso del lenguaje no sexista e inclusivo en las comunicaciones de la empresa internas y externas
Objetivos que persigue	Fomentar y promulgar la igualdad en el entorno laboral desde los mensajes informativos y acciones publicitarias. Dar difusión, tanto de las comunicaciones que se realicen a nivel interno como en las acciones destinadas a lograr repercusión en el exterior.
Descripción detallada de la medida	Evitar el uso de cualquier palabra o expresión que pueda implicar algún tipo de diferencia y discriminación por el sexo de las personas en cualquier tipo de comunicación de la empresa, tanto interna como externa, así como en las ofertas de trabajo. Elaboración de un protocolo de comunicación no sexista.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	2024 - medida con continuidad.
Prioridad	Media
Responsable	Responsable de igualdad.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none">- Elaboración de un documento informativo sobre el uso no sexista del lenguaje- Número y porcentaje de comunicaciones internas y externas que utilizan lenguaje inclusivo.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- Valoración cualitativa sobre la satisfacción de la medida basada en el intercambio de información a través del seguimiento de la medida con los departamentos implicados.- Valoración cuantitativa a través de un cuestionario de satisfacción de la plantilla sobre las medidas implantadas durante el año.

9.- APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

La responsabilidad de la aplicación de la totalidad de las medidas recaerá sobre ambas partes de la Comisión de Seguimiento. Este organismo será el responsable de velar por el cumplimiento de los plazos establecidos para cada medida y asegurará que las personas o departamentos encargados de su puesta en marcha persiguen los objetivos de cada una de ellas.

Se designa como órgano de vigilancia y control a la Comisión Negociadora del Plan; participando de manera paritaria en el seguimiento tanto la representación legal de la empresa como la parte trabajadora. De manera periódica, se realizará un seguimiento de las medidas del plan, realizándose este seguimiento a través de reuniones semestrales con posibilidad de variaciones temporales en función de la situación de **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA S.L.** en cada momento.

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA S.L.**, requieren de un proceso de seguimiento y evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla de la entidad.

El seguimiento se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones.

En este sentido, el seguimiento es el instrumento necesario para detectar obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

El seguimiento y evaluación del Plan serán realizados por la Comisión de Seguimiento que

se reunirá para trabajar en la consecución de las acciones previstas según el calendario establecido en el Plan de Igualdad y a la finalización del periodo de vigencia del mismo.

La Comisión de Seguimiento se constituirá dentro de un plazo de 30 días tras la aprobación y registro del Plan de Igualdad. En la primera reunión, se elaborará un reglamento de funcionamiento.

Funciones

La comisión de seguimiento del plan de igualdad tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente.
- En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.
- Al final de la vigencia del Plan, se realizará el Informe Final con el objetivo de:
 - 3.1. Conocer el modo de ejecución de cada acción y su consecución o no con respecto a los objetivos establecidos inicialmente.
 - 3.2. Informar del grado de cumplimiento del Plan.
 - 3.3. Conocer el impacto del Plan en la plantilla.
 - 3.4. Obtener datos e información suficiente a través de los informes y análisis realizados durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Se pondrán a disposición del Plan todos los medios necesarios, tanto económicos, materiales como humanos para conseguir los objetivos establecidos.

PARTES INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

DIRECCIÓN DE LA EMPRESA	D.N.I	CARGO
		Director General
		Responsable de Igualdad

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA	DNI	CARGO
		Sindicato mayoritario del sector por parte de CCOO.
		Sindicato mayoritario del sector por parte de UGT

10.- EVALUACION Y REVISION

El presente Plan contará con **dos evaluaciones** durante su vigencia, la **primera evaluación** se realizará en un tiempo intermedio, a los dos años de su implantación; es decir, en diciembre de 2026. La **evaluación final**, por su parte, se realizará al finalizar el plan, en diciembre de 2028.

Se establecerá un procedimiento de recopilación y sistematización de la información que recogerá toda la información y documentación necesaria relativa a la implantación del Plan y sus medidas. De esta manera, cada proceso evaluativo contará con un dossier recopilatorio de la información objetiva de la implantación del Plan; así como de la documentación de análisis de la misma. Todo ello se traducirá en el correspondiente informe de evaluación, el cual tendrá como objetivo detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución. Finalmente, se elaborará una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.

La responsabilidad de la realización de la evaluación recaerá sobre la totalidad de miembros de la Comisión Negociadora, realizándose de manera conjunta entre la parte empresarial y la parte trabajadora, para garantizar la transparencia de los datos analizados.

La evaluación es la Fase que cierra el proceso de diseño y aplicación del plan de igualdad de empresa y la base sobre la que se apoya la revisión de aquel. La información obtenida formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un nuevo plan.

11.- CALENDARIO DE ACTUACIONES.

Temporalización del diseño, creación y evaluación del Plan de Igualdad:

	1er cuat rime stre 2024	2º cuat rime stre 2024	3º cuat rime stre 2024	1er cuat rime stre 2025	2º cuat rime stre 2025	3er cuat rime stre 2025	1er cuat rime stre 2026	2º cuat rime stre 2026	3er cuat rime stre 2026	1º cuat rime stre 2027	2º cuat rime stre 2027	3er cuat rime stre 2027	1er cuat rime stre 2028	2º cuat rime stre 2028	3º cuat rime stre 2028
Compromiso de la entidad	■	■	■												
Comisión negociadora.	■	■	■												
Diagnóstico															
Programación	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

CRONOGRAMA DE MEDIDAS

El plazo de ejecución para realizar las medidas estipuladas se indica visualmente en este cronograma que presentamos a continuación. Como medidas de prioridad alta hemos señalado todas aquellas que se realizarán o se comenzarán a gestionar inmediatamente después de aprobar el Plan de Igualdad, señaladas en color naranja; las medidas de prioridad media están marcadas en color azul.

ÁREAS	MEDIDAS	TEPORALIZACIÓN
ÁREA DE RETRIBUCIÓN	Revisión de la VPT para mantener la equidad en el área o política salarial	Anualmente - medida con continuidad.
ÁREA DE CONCILIACIÓN Y EJERCICIO CORRESPONSABLE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Elaboración de un documento o guía que recoja todas las medidas sobre conciliación y permisos en la empresa	9 meses desde la aprobación del plan
ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Formación a los miembros de la Comisión Permanente	9 meses desde la aprobación del plan
	Sensibilizar a la plantilla en la prevención del acoso e informarla de la existencia del Protocolo de acoso.	Durante el primer año de vigencia del plan - medida con continuidad.
ÁREA DE SELECCIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	Creación de un protocolo de selección y promoción profesional con perspectiva de género.	12 meses desde la aprobación del plan.
ÁREA DE FORMACIÓN INTEGRANDO LA IGUALDAD	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de las mujeres y los hombres- RRHH y resto de plantilla y futuras incorporaciones	Primer semestre de 2024- RRHH- medida de continuidad Segundo semestre de 2024 resto de plantilla- medida con continuidad.
	Formación en	Segundo semestre de

	Conciliación Corresponsable	2024- medida con continuidad.
	Formación continua	Medida de continuidad
ÁREA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES con perspectiva de género	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial desde la perspectiva de género con el objetivo de eliminarlos, reducirlos	Medida de continuidad
ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Sensibilizar y formar sobre violencia de género para acercarse a la situación y necesidades de las víctimas de violencia de género	18 meses desde implantación del plan. Medida de continuidad
ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	Promoción del uso del lenguaje e imágenes no sexistas e inclusivas en las comunicaciones de la empresa internas y externas	Medida de continuidad.

12.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION

El I Plan de Igualdad de **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA S.L.** se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o se detecte la necesidad de algún tipo de ajuste, no en vano, se medirá de manera continua durante todo el proceso por el que resulta lógica **su posible revisión en cualquier momento a lo largo de su vigencia.** De esta manera, en el caso que se presente la posibilidad de modificar el I Plan de Igualdad d, se hará de manera flexible, con un trabajo estructurado, coherente, real y por lo tanto operativo.

El procedimiento para solventar posibles discrepancias o la modificación de cualquier apartado o medida del acuerdo que pudiera surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, dependerá de las acciones susceptibles de ser modificadas en cualquiera de sus apartados.

El procedimiento para la modificación y solventar posibles discrepancias será el siguiente:

La sugerencia de modificación puede venir desde:

- La plantilla, concedora de la existencia del plan de igualdad en su empresa y de los miembros que forman la comisión de igualdad, en el momento que tenga una sugerencia / aportación lo presentará a la persona designada como responsable de igualdad, por escrito de manera personal o en el buzón de sugerencias de manera anónima.
- Dirección de la empresa, concedora de existencias del plan de igualdad en su empresa y de los miembros que forman la comisión de igualdad, en el momento que tenga una sugerencia /aportación lo presentará a la persona designada como responsable de igualdad, por escrito o en el buzón de sugerencias de manera anónima.
- La propia comisión de igualdad, quien por medio del seguimiento y/o evaluación detecta la necesidad de cambio.
- Ordenación externa. Normativa legal, auditoría externa, convenio colectivo, etc.

La Comisión de seguimiento llevará la sugerencia/propuesta a la reunión anual. En el caso de que la propuesta sea susceptible de urgencia o prioridad se convocará una reunión extraordinaria de la comisión de seguimiento.

Como posibilidad relevante se tendrá en cuenta la presencia de: la entidad, persona o personas que quieran trasladar dicha propuesta en la reunión, si éstas lo requieren o la Comisión de seguimiento lo necesita.

Desarrollo de las reuniones:

- Se levantará acta de la reunión al finalizar ésta.
- Se desarrollará como punto prioritario, la premisa de modificación del Plan de Igualdad.
- En el caso de no llegar a un acuerdo, se estipula como fecha para próxima reunión, en un plazo de 15 a 30 días naturales, donde las personas discrepantes deben presentar un documento escrito con la exposición de los motivos, siendo clara la intención o tendencia a la conciliación y la no polarización de las partes.
- En la siguiente reunión, se concilian las partes discrepantes para llegar a una posición donde ambas partes queden satisfechas e incluidas en la decisión final.
- En el caso de no llegar a un acuerdo, se llevará a cabo una siguiente reunión en el plazo de 15 a 30 días naturales donde se contará con el apoyo interno o externo de una persona mediadora o facilitadora de procesos grupales. La figura del mediador, será la que ayude a que las partes en conflicto interaccionen entre ellas de forme que se entiendan y puedan llegar a trabajar juntas. Su cometido es proponer procedimientos de búsqueda de soluciones.

El propósito de la mediación, no es determinar quién tiene o no la razón cuando existe un conflicto, sino ayudar a solucionarlo. La clave de la mediación es dar la oportunidad y el protagonismo a cada una de las partes para que puedan gestionar y alcanzar una resolución efectiva del conflicto. Las pautas de la convocatoria facilitada por una persona interna o externa serán: voluntariedad, confidencialidad, colaboración/Implicación, respeto, imparcialidad.

Una vez comience el proceso de mediación se regirá por las pautas de la persona encargada de dicho proceso, siendo las sesiones, las estipuladas por ésta hasta llegar a la construcción de una propuesta común.

Tanto el procedimiento para solventar posibles discrepancias como la modificación de cualquier apartado o medida del Plan de Igualdad, estará sujeta a su previa aprobación por el organismo que constituye la Comisión Negociadora de **SERVICIOS DE FORMACIÓN ASPASIA S.L.** contando con el consentimiento de ambas partes.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos,

los planes de igualdad deberán revisarse, cuando concurren las siguientes circunstancias (art. 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):

- a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- d. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e. Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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