



GRUPO AUDIO FORMACION S.L.



PLAN DE IGUALDAD

Índice

- **Presentación.**
- **Introducción.**
- **Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.**
- **Ámbito personal, territorial y temporal.**
- **Informe del diagnóstico de situación de la empresa**
- **Resultados de la auditoría retributiva.**
- **Objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad.**
- **Medidas de Igualdad.**
- **Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.**
- **Composición y funcionamiento de la Comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad.**
- **Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.**

Presentación

Datos de la empresa

Datos generales:

Denominación social: GRUPO AUDIO FORMACION S.L.
CIF/NIF: B38894911
CNAE: 8532. Educación secundaria técnica y profesional
Dirección: Avda. Buenos Aires 30, 38003, Santa Cruz De Tenerife, (Islas Canarias)
Teléfono: 922244425

Web: <https://grupoaudioformacion.com/>

Centros donde prestan servicio:

- ☐ **Santa Cruz De Tenerife (Islas Canarias)**

Introducción

Marco legal

Los planes de igualdad en las empresas son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

ÁMBITO EUROPEO:

Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Directiva 2006/54 / CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.

Directiva 2010/41 / UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.

Directiva 92/85 / CEE protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

ÁMBITO ESTATAL:

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

AGENDA 2030.

El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.

Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos. Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo. Para alcanzar las metas de cada Objetivo.

Todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas.

Con el Plan de Igualdad de Grupo Ático34, S.A se contribuye al logro de los Objetivos ODS nº 5, 8 y 10.

Principios

El Plan de Igualdad de GRUPO AUDIO FORMACION S.L., S.A se concibe como:

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la empresa en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.

Un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la empresa en materia de igualdad

El Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa es:

Estratégico: articula un nuevo enfoque en la empresa a partir de un compromiso de alto nivel.

Práctico y realista: Práctico y realista: define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.

Transversal: en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la empresa, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.

Participativo: ha intervenido toda la empresa en su diseño desde la dirección, a otras personas delegadas por la empresa, la representación legal de la plantilla y el personal de la empresa mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la empresa.

Vinculado con la mejora continua: es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.

Flexible: está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.

Transparente: garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de todo el personal que trabaja en la empresa.

Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad de GRUPO AUDIO FORMACION S.L. y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la empresa ha sido negociado en el seno de una Comisión paritaria formada por:

Por GRUPO AUDIO FORMACION S.L. :

Ruymán Gutiérrez, personal del Dpto de RRHH de la empresa

Por la representación de las personas trabajadoras:

Ante la ausencia en la empresa de Representación Legal de la Plantilla, se procedió a invitar en virtud del artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, a los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

Dicha invitación fue amablemente aceptada por CC.OO. designando representante en la persona de Doña María del Pino Sosa Acosta como se acredita con la siguiente imagen, quien a su vez ha estado asistida en la negociación por Dña. Patricia Martín Tovar. Técnica Gabinete de Igualdad CCOO Canarias, quien ha participado con voz pero sin voto en el proceso:

Por medio de la presente, la Confederación Sindical de CCOO Canarias como sindicato más representativo de la Comunidad Autónoma Canaria, comparece y como mejor proceda en Derecho

HACE CONSTAR:

Que el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, reconoce a esta Organización Sindical la legitimidad para formar parte de la comisión negociadora del plan de Igualdad que esa empresa, la cual debe desarrollarlo conforme lo contemplado en la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres así como en lo estipulado en el RD-Ley 6/2019, 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres empleo y ocupación.

Asimismo INFORMA que Doña María del Pino Sosa Acosta Delegada de Enseñanza Pública No Universitaria y Secretaria de la Mujer y Políticas de Igualdad de CCOO Canarias se reconoce legítimamente en la negociación de Planes de Igualdad por parte de esta Organización Sindical con la mesa correspondiente a la empresa:

GRUPO AUDIOFORMACIÓN S.L. B38894911

Que se procede mediante reuniones por videoconferencia a la negociación del Plan de Igualdad de la citada empresa con las reuniones pertinentes.

Que la participación de la organización sindical es obligatoria y con la finalidad de que haya representantes de CCOO en las mesas de negociaciones de Planes de Igualdad .

Que la representación de la parte sindical se establece mediante la última certificación emitida por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de fecha de 30 de noviembre de 2019, corresponde a FECCOO un porcentaje 56,96% de representatividad en las mesas negociadoras de Planes de Igualdad.

Y, para que conste a los efectos oportunos , se firma la presente , en Las Palmas de Gran Canaria a 26 de junio de 2023

Fdo. MARIA DEL PINO SOSA ACOSTA.

DELEGADA DE EDUCACIÓN PÚBLICA NO UNIVERSITARIA Y SECRETARIA IGUALDAD CCOO ENSEÑANZA CANARIAS

Por parte de UGT, igualmente invitada como organización con legitimidad para formar parte de la negociación, se recibió la siguiente respuesta

Convocatoria Comisión Negociadora GRUPO AUDIO FORMACIÓN   

Externo GRUPO AUDIO FORMACIÓN ✕

 **Mª de los Ángeles Luna Luna** Buenos días. Mediante el presente email, adjunto les envío...  17 oct 2022, 11:03 (hace 11 días) ☆

 **Mª de los Ángeles Luna Luna** —  17 oct 2022, 11:12 (hace 11 días) ☆

 **Mª de los Ángeles Luna Luna** Buenos días. Mediante el presente email, adjunto les envío...  19 oct 2022, 10:33 (hace 9 días) ☆

 **Rosario García Ramos** para mí ▼ mié, 19 oct, 14:29 (hace 9 días) ☆  

Hola buenos días, por parte de UGT Servicios Públicos estaríamos encantados de negociar su plan de igualdad, pero lamentamos tener que comunicarle que no participaremos en el procedimiento de negociación del Plan de Igualdad de su empresa, muy a nuestro pesar, si bien aunque existe total predisposición por nuestra parte, nos es materialmente imposible poder negociar dichos planes de carácter voluntario, ya que tenemos una enorme carga de trabajo.

Un saludo

Rosario García Ramos
 Teléfono: 689 61 28 48
 Planes de Igualdad
 UGT Servicios Públicos
 Avda. de América, 25-3ª planta
 28002 MADRID
 e-mail.: charo.federal@ugt-sp.eu
charogramos@gmail.com



La comisión negociadora ha contado con el asesoramiento externo del consultor Juan José Colomé Riquelme, quien ha participado en el proceso con voz pero sin voto.

Al inicio del proceso de negociación del Plan de Igualdad, las personas que componen la Comisión Negociadora, han recibido la correspondiente formación a la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

En el proceso de elaboración y negociación del Plan de Igualdad ha participado en calidad de asesoramiento externo la Consultoría Grupo Atico34, especializada en la elaboración de Planes de Igualdad.

Ámbito personal, territorial y temporal.

El Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora a la empresa personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se produzcan incorporaciones a la empresa por subrogación las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los periodos de prestación de servicios.

La fecha de entrada en vigor del Plan de Igualdad será el 15/07/2023 finalizando el 15/07/2027. Una vez finalizada su vigencia, éste se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente Plan de Igualdad.

Informe del diagnóstico de situación de la empresa.

Para realizar el diagnóstico de situación en la empresa en materia de igualdad, se ha recogido y analizado detalladamente la información obtenida mediante indicadores cuantitativos y cualitativos, de cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, cualesquiera obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de entre mujeres y hombres en la misma.

Con este objetivo, el diagnóstico refiere información de las siguientes materias:

- a. Condiciones generales
- b. Proceso de selección, contratación
- c. Formación
- d. Promoción Profesional
- e. Clasificación profesional y auditoría retributiva
- f. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral
- g. Infrarrepresentación femenina
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- i. Salud y género
- j. Comunicación e imagen

Características del análisis realizado:

Se ha extendido a todos los puestos de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se presta.

Se han incluido a todos los niveles jerárquicos de la empresa de su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

En el estudio realizado se ha recogido desagregada por sexo información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y sobre los recursos de los que dispone la entidad para plantear el cambio.

Todos los datos en el informe de diagnóstico están desagregados por sexo e incluyen a toda la plantilla.

Objetivos del diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Identificar la incidencia que la gestión de recursos humanos tiene en la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Servir de base para la realización del Plan de Igualdad.

Para la elaboración del informe de diagnóstico y sus conclusiones, se han tenido en cuenta todas las relaciones laborales habidas en la empresa durante el periodo 01/01/2021 - 31/12/2021, incluyendo todos los contratos de duración determinada, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial y a todas las personas que hayan podido estar contratadas a jornada parcial.

Se ha desagregado a la plantilla por sexo reflejando por cada persona trabajadora su fecha de nacimiento, nivel de estudios, situación familiar, número de hijos/as, si tiene o no discapacidad, fecha de contratación, fecha de baja laboral (en su caso) y motivo de dicha baja, fecha de antigüedad, % de jornada trabajada, % de reducción de jornada (en su caso) y motivo de reducción, tipo de contrato de trabajo, convenio colectivo de aplicación, categoría grupo o nivel en función al convenio, grupo de cotización a la seguridad social, centro de trabajo en el que presta sus servicios, área o departamento de la empresa al que pertenece, puesto de trabajo que ocupa, permisos retribuidos disfrutados (en su caso) y motivo de los mismos, salario base percibido así como cantidades percibidas en conceptos salariales y extrasalariales.

En cuanto a las retribuciones percibidas, se ha obtenido la media y la mediana de lo realmente percibido en concepto de salario base, complemento salarial y extrasalarial en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Además, se han obtenido datos sobre la evolución de la plantilla en los últimos 4 años, clasificando a la misma en tres niveles: Dirección, mando intermedio, plantilla.

Se ha incluido la formación recibida desglosada por sexo y atendiendo a si se ha realizado en modalidad presencial/online y número de horas realizadas. También se han obtenido datos sobre promoción profesional en los últimos 4 años y sobre las bajas temporales, permisos y excedencias en el último año.

Diagnóstico de situación de igualdad

a. Condiciones generales

Evolución de la plantilla

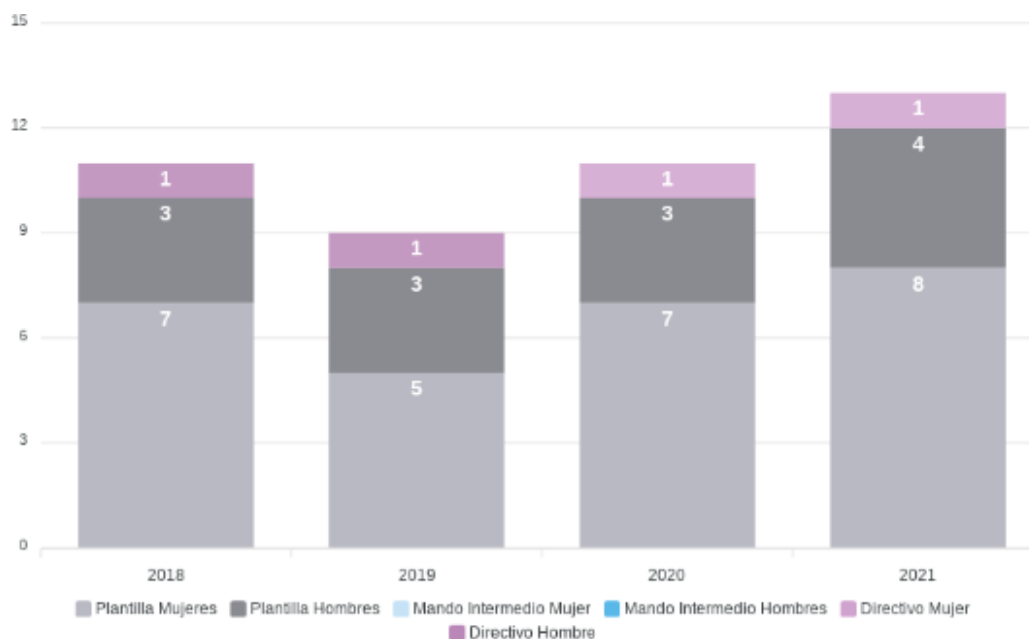
Desde 2018 la plantilla se ha mantenido estable, sin cambios sustanciales para los niveles de plantilla y de mandos intermedios, existiendo una única diferencia entre ambos: la ausencia de mandos intermedios en la empresa, debido a la dinámica interna de funcionamiento que no necesita de estos. La plantilla, por su parte, presenta un mayor número de mujeres que de hombres, teniendo en cuenta que se trata de un sector laboral tendente a la feminización.

En cuanto a la dirección, esta estuvo masculinizada hasta 2020, año en el cual este nivel de responsabilidad estuvo ocupado por una única mujer, siguiendo en dicha posición en 2021.

Año	Cargo	Mujeres	Hombres	Total
2021	Dirección	1	0	1
	Mandos Intermedios	0	0	0
	Plantilla	8	4	12
2020	Dirección	1	0	1
	Mandos Intermedios	0	0	0
	Plantilla	7	3	10
2019	Dirección	0	1	1

Año	Cargo	Mujeres	Hombres	Total
2018	Mandos Intermedios	0	0	0
	Plantilla	5	3	8
	Dirección	0	1	1
	Mandos Intermedios	0	0	0
	Plantilla	7	3	10

Evolución por cargos



PLANTILLA POR SEXO

Como se ha comentado con anterioridad, la plantilla se encuentra feminizada, existiendo una brecha de género favorable a las mujeres del 38%. Esto se debe esencialmente a la feminización propia del sector de actividad laboral en el que se contextualiza la empresa: educación secundaria técnica y profesional.

Estos porcentajes dejan a la luz que no se contraría al principio de presencia equilibrada recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tratándose de una empresa cuya plantilla se encuentra profundamente feminizada, ya que las brechas no perjudican a la plantilla femenina:

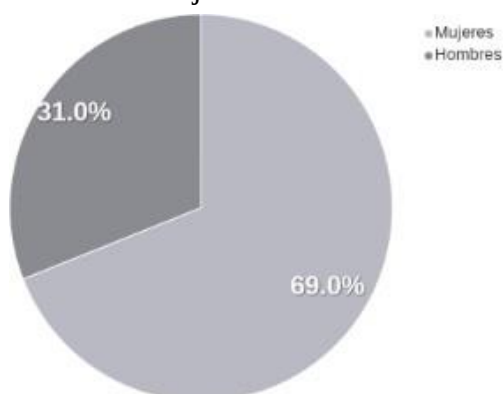
Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Así pues, en el documento relativo al Plan de Igualdad se tendrá siempre presente la necesidad de garantizar, mediante medidas que sean de aplicación a mujeres y hombres en igualdad, el equilibrio de ambos géneros en cuanto a su representatividad en el seno de la empresa.

	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Sexo	9	69%	100%	4	31%	100%	13	100%	38%	2.25
TOTAL GENERAL:	9	69%	100%	4	31%	100%	13	100%	38%	2.25

Porcentaje de distribución



PLANTILLA POR TRAMO DE EDADES

La edad media total de las personas en plantilla es de 43 años, indicando que se trata de una empresa tendente a la contratación de personas en edad adulta y con experiencia en el sector, tanto en el caso de las mujeres (43 años) como en el de los hombres (44 años).

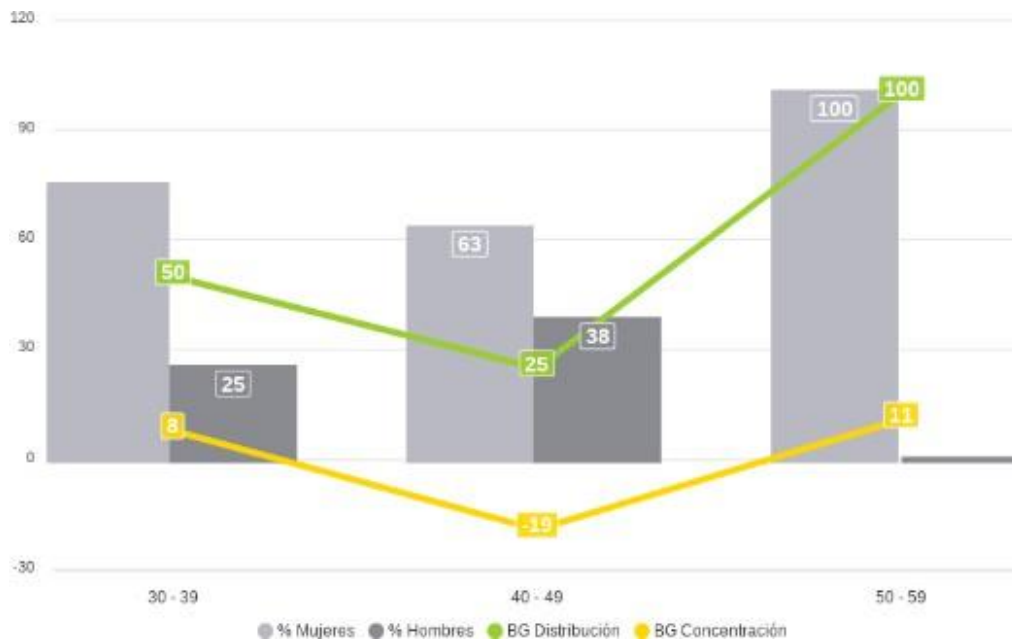
Edades	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
30 - 39	3	75%	33%	1	25%	25%	4	31%	50%	3
40 - 49	5	63%	56%	3	38%	75%	8	62%	25%	1.67
50 - 59	1	100%	11%	0	0%	0%	1	8%	100%	0
TOTAL GENERAL:	9	69%	100%	4	31%	100%	13	100%	38%	2.25

Edad media mujeres: 43 años.

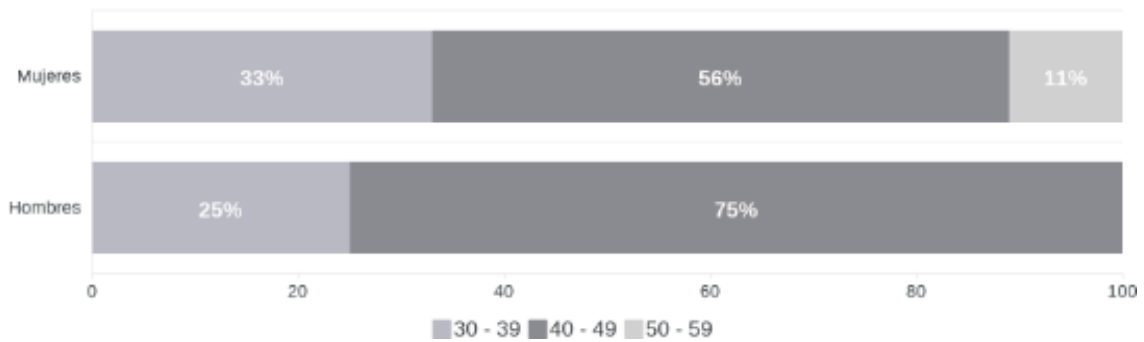
Edad media hombres: 44 años.

Edad media total: 43 años.

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración

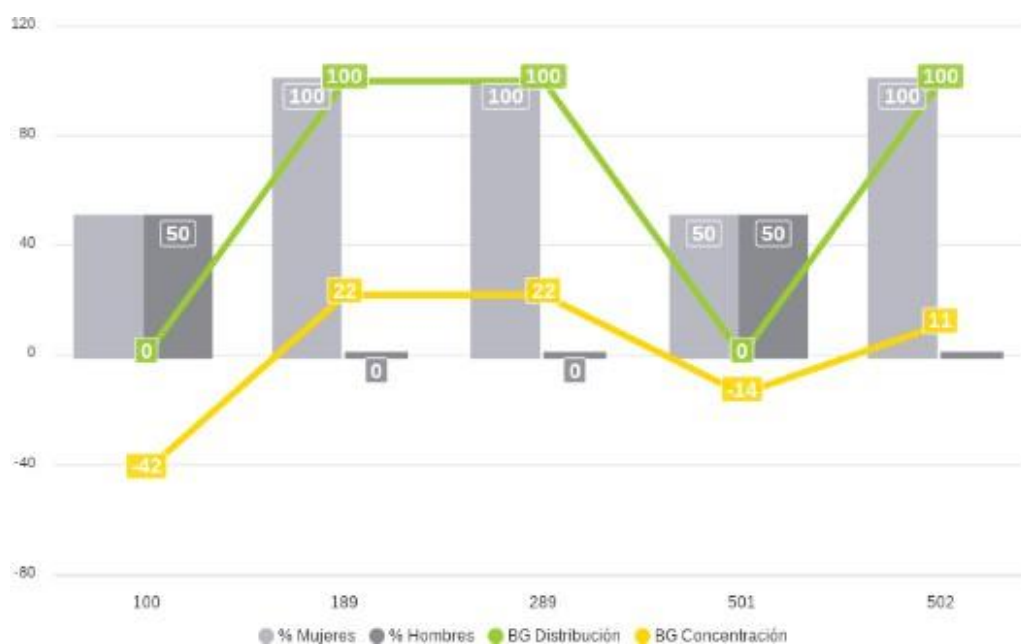


PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

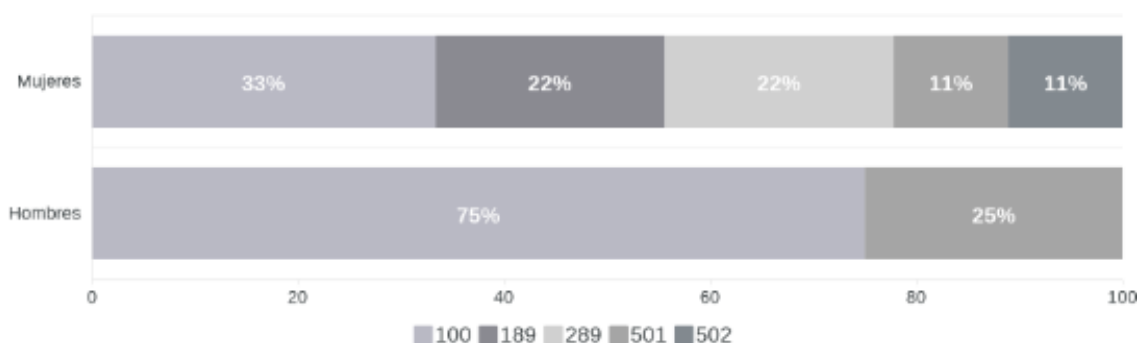
El contrato mayoritario en la empresa es el 100, aunando al 46% de la plantilla global, para el cual existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres, tal y como ocurre con el contrato 501. Los contratos que, por el contrario, presentan brechas de género favorables únicamente a las mujeres son el 189 y el 289.

Tipo de contrato	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
100	3	50%	33%	3	50%	75%	6	46%	0%	1
189	2	100%	22%	0	0%	0%	2	15%	100%	0
289	2	100%	22%	0	0%	0%	2	15%	100%	0
501	1	50%	11%	1	50%	25%	2	15%	0%	1
502	1	100%	11%	0	0%	0%	1	8%	100%	0
TOTAL GENERAL:	9	69%	100%	4	31%	100%	13	100%	38%	2.25

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración



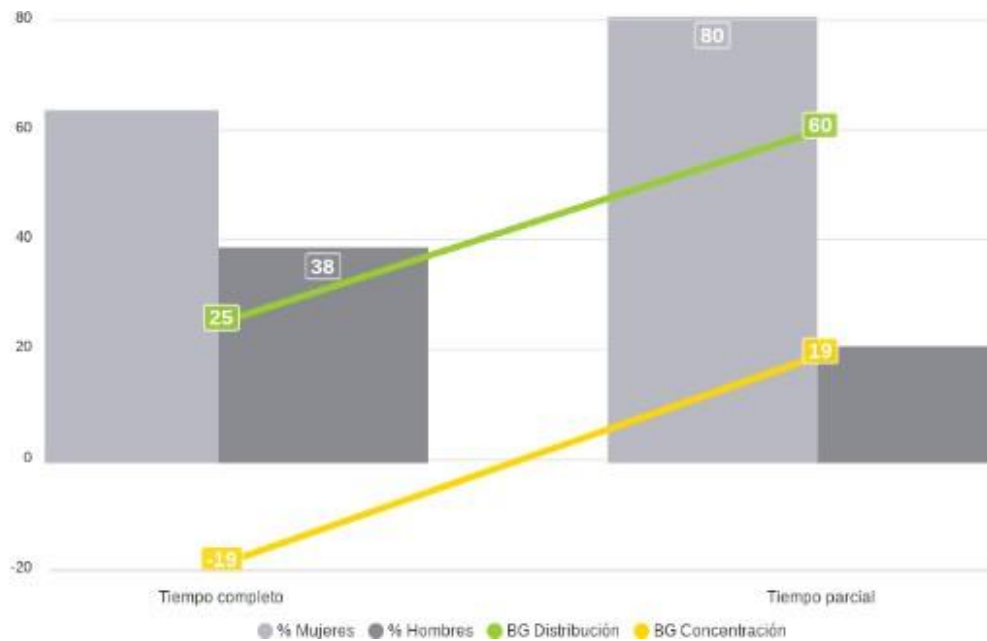
PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

El 62% de las personas en plantilla tienen una jornada a tiempo completo, existiendo una distribución de 63% de mujeres y de 38% de hombres. En el caso de las jornadas a tiempo parcial, solo un hombre estuvo acogido a la misma frente a cuatro mujeres, lo que parece mostrar que la parcialidad está más asentada entre la plantilla femenina.

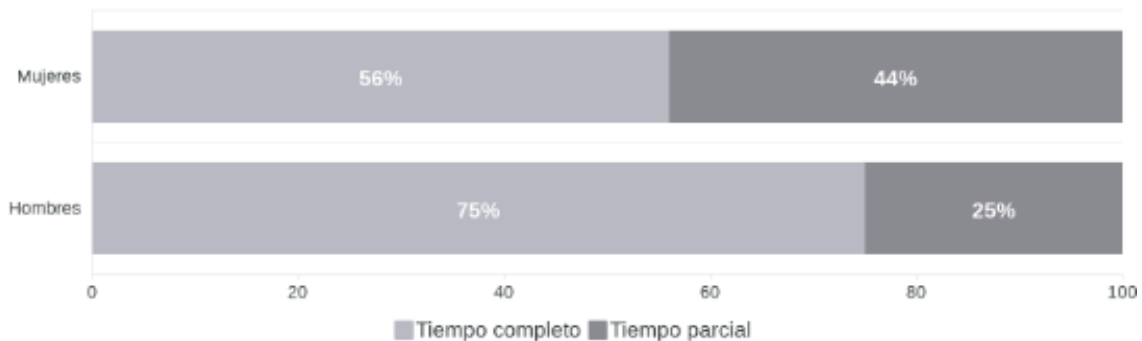
Esta feminización de la parcialidad se refleja claramente si se atiende a los porcentajes de concentración: mientras que los hombres, sobre su propio grupo de género, se reparten en un 75% y un 25% en tiempo completo y parcial respectivamente, las mujeres no presentan una polaridad tan clara, siendo su concentración del 56% para la jornada a tiempo completo y del 44% para la jornada parcial.

Tipo de jornada	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Tiempo completo	5	63%	56%	3	38%	75%	8	62%	25%	1.67
Tiempo parcial	4	80%	44%	1	20%	25%	5	38%	60%	4
TOTAL GENERAL:	9	69%	100%	4	31%	100%	13	100%	38%	2.25

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración



PLANTILLA POR PORCENTAJE DE JORNADA

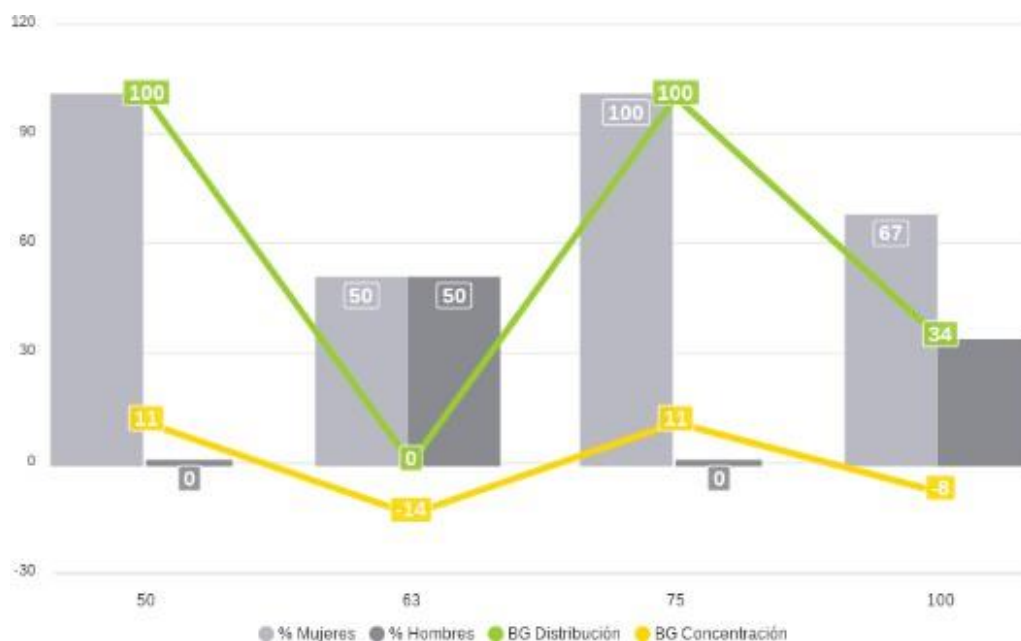
El 69% de las personas en plantilla tienen una jornada del 100%, siendo menos frecuente, como ha podido verse con anterioridad, las jornadas inferiores a ese porcentaje.

No obstante, también puede observarse que las mujeres están más distribuidas en la parcialidad que los hombres, los cuales solo se concentran, respecto a su propio grupo de género, en las jornadas al 100% (75%) y al 63% (25%).

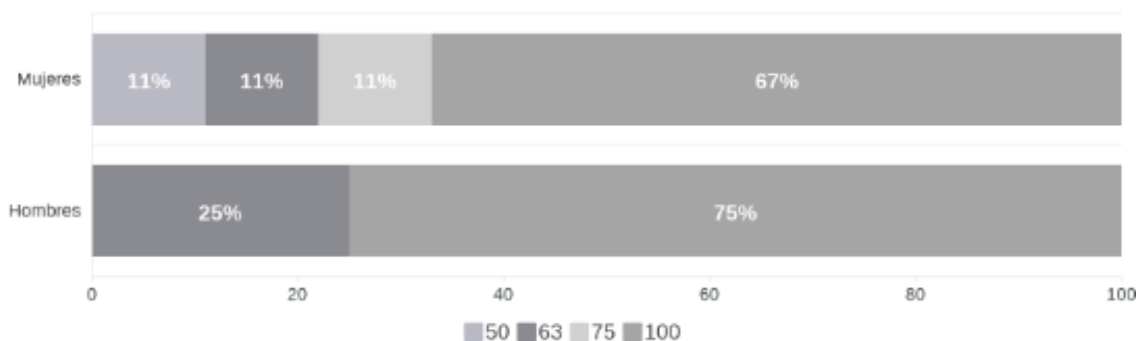
% Jornada	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
50	1	100%	11%	0	0%	0%	1	8%	100%	0
63	1	50%	11%	1	50%	25%	2	15%	0%	1
75	1	100%	11%	0	0%	0%	1	8%	100%	0
100	6	67%	67%	3	33%	75%	9	69%	34%	2

TOTAL GENERAL:	9	69%	100%	4	31%	100%	13	100%	38%	2.25
----------------	---	-----	------	---	-----	------	----	------	-----	------

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración



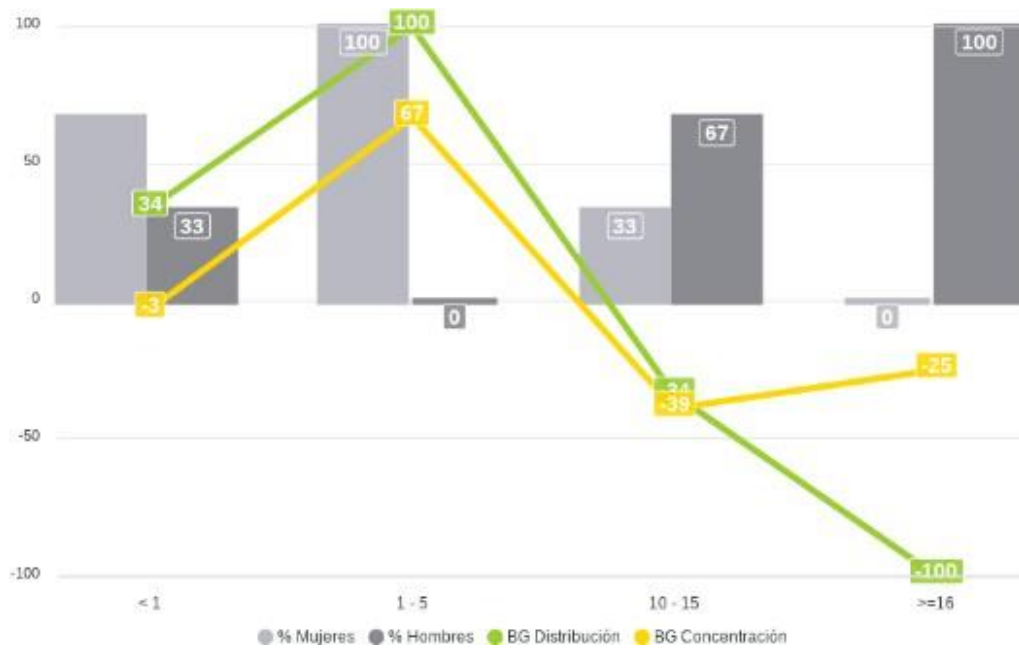
PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

Lo más común entre la plantilla de la empresa es que presenten una antigüedad de entre 1 y 5 años (46% de la plantilla total), estando este periodo íntegramente conformado por mujeres.

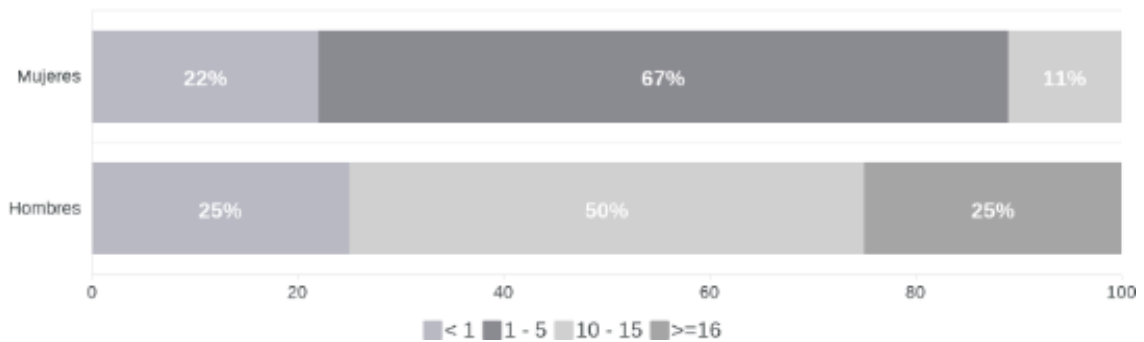
Atendiendo a los porcentajes de concentración, mientras que las mujeres se agrupan, respecto a su propio grupo de género, en el periodo que abarca de 1 a 5 años (67%), coincidiendo con el mayoritario para el grueso de la plantilla, los hombres tienden a presentar una antigüedad mayor, concentrándose en mayor medida en el periodo que abarca desde los 10 a los 15 años (50%).

Antigüedad	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
< 1	2	67%	22%	1	33%	25%	3	23%	34%	2
1 - 5	6	100%	67%	0	0%	0%	6	46%	100%	0
10 - 15	1	33%	11%	2	67%	50%	3	23%	-34%	0.5
>=16	0	0%	0%	1	100%	25%	1	8%	-100%	0
TOTAL GENERAL:	9	69%	100%	4	31%	100%	13	100%	38%	2.25

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración

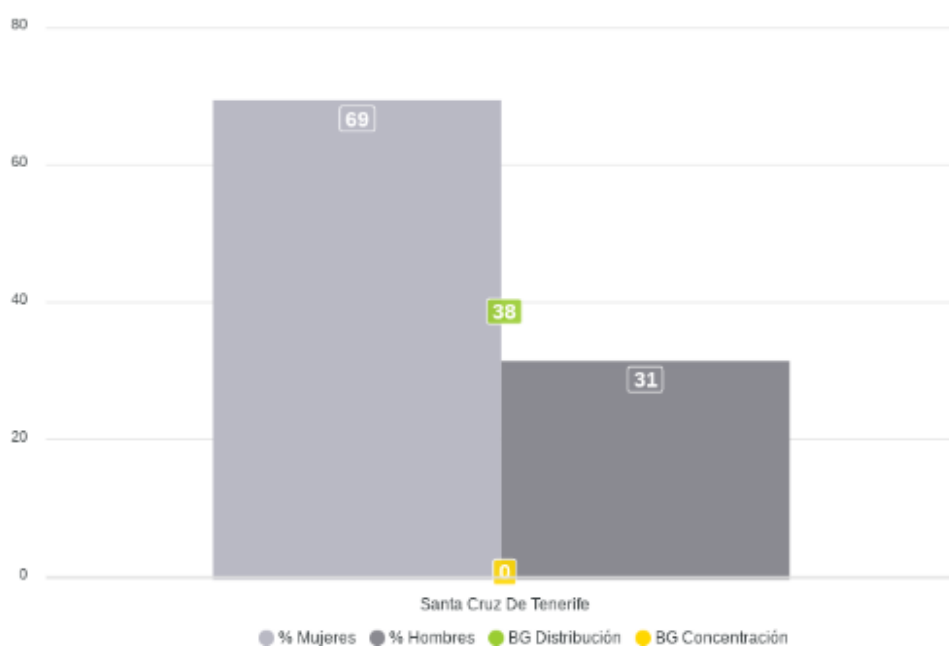


PLANTILLA POR CENTROS DE TRABAJO

La empresa cuenta con un único centro, ubicado este en Santa Cruz de Tenerife.

Centro de trabajo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Santa Cruz De Tenerife	9	69%	100%	4	31%	100%	13	100%	38%	2.25
TOTAL GENERAL:	9	69%	100%	4	31%	100%	13	100%	38%	2.25

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración

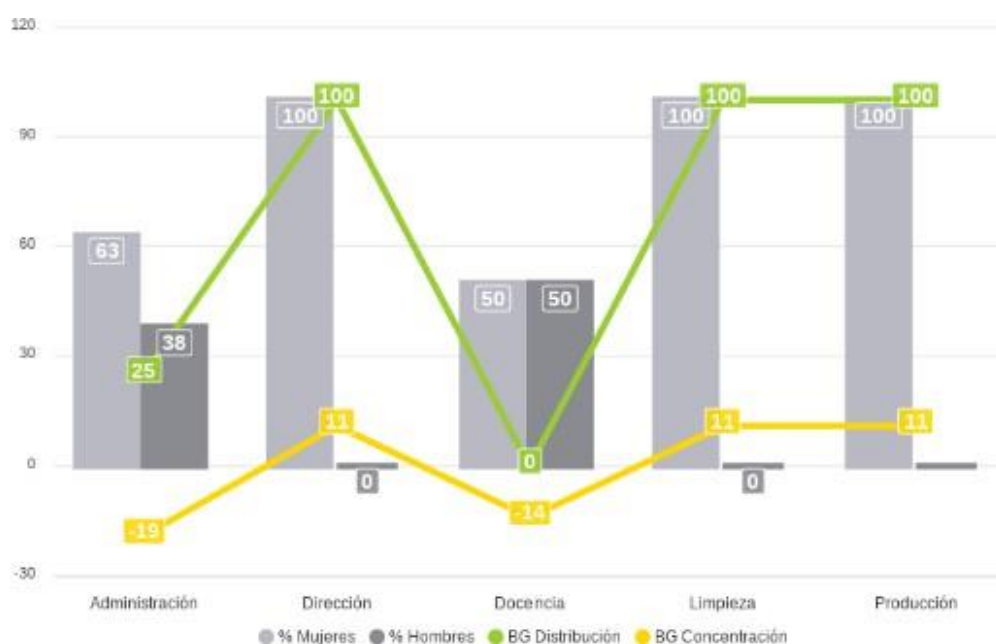


PLANTILLA POR ÁREAS

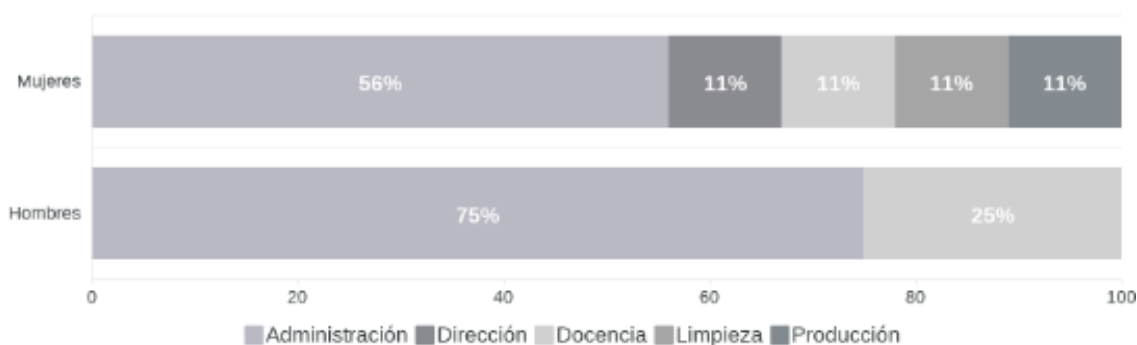
La mayor parte de la plantilla se encuentra en el área de Administración, concretamente en un 62% de los casos. Para esta área, la distribución de mujeres es mayor que la propia para los hombres, siendo de un 63% y de un 38% respectivamente. La siguiente área que aúna a un mayor grupo de personas es la correspondiente a la Docencia, con un 15% sobre el total, existiendo una distribución equilibrada de mujeres y hombres (50% en ambos casos).

Áreas	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Administración	5	63%	56%	3	38%	75%	8	62%	25%	1.67
Dirección	1	100%	11%	0	0%	0%	1	8%	100%	0
Docencia	1	50%	11%	1	50%	25%	2	15%	0%	1
Limpieza	1	100%	11%	0	0%	0%	1	8%	100%	0
Producción	1	100%	11%	0	0%	0%	1	8%	100%	0
TOTAL GENERAL:	9	69%	100%	4	31%	100%	13	100%	38%	2.25

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración



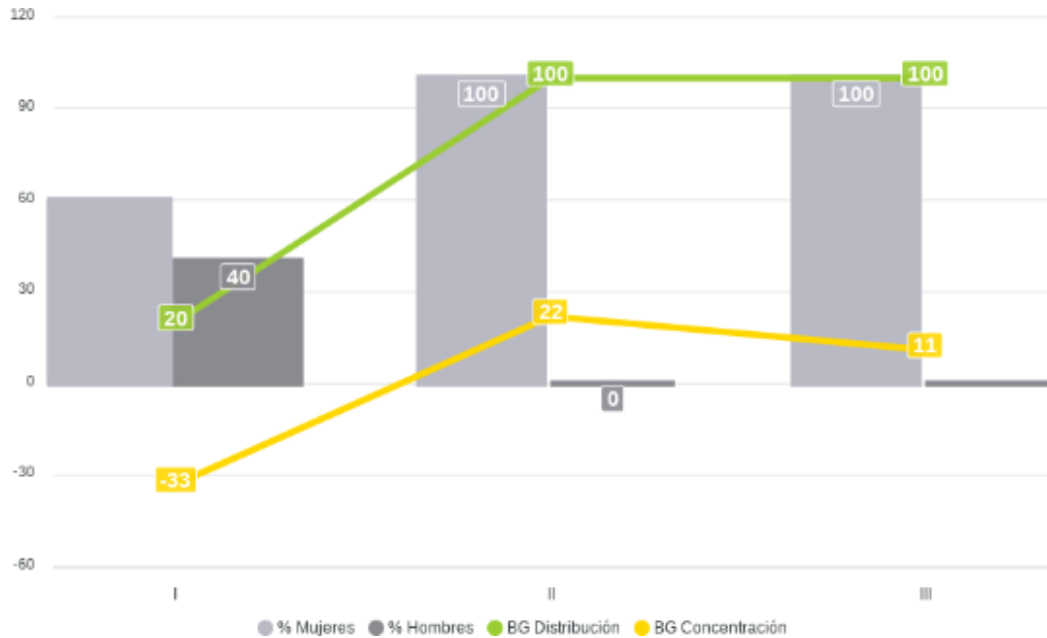
PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL

El convenio de aplicación en la empresa es el VII Convenio Colectivo de enseñanza y formación no reglada. Según este, las personas en plantilla se clasifican en tres grandes grupos profesionales: I (personal docente), II (personal de administración) y III (personal de servicios). Es el primero de ellos el que aúna a un mayor número de personas en plantilla, suponiendo un 77% sobre el total y siendo, además, el único en el que no existe una brecha de género favorable a las mujeres del 100%.

Grupo profesional	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
I	6	60%	67%	4	40%	100%	10	77%	20%	1.5

II	2	100%	22%	0	0%	0%	2	15%	100%	0
III	1	100%	11%	0	0%	0%	1	8%	100%	0
TOTAL GENERAL:	9	69%	100%	4	31%	100%	13	100%	38%	2.25

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración



PLANTILLA POR PUESTOS DE TRABAJO

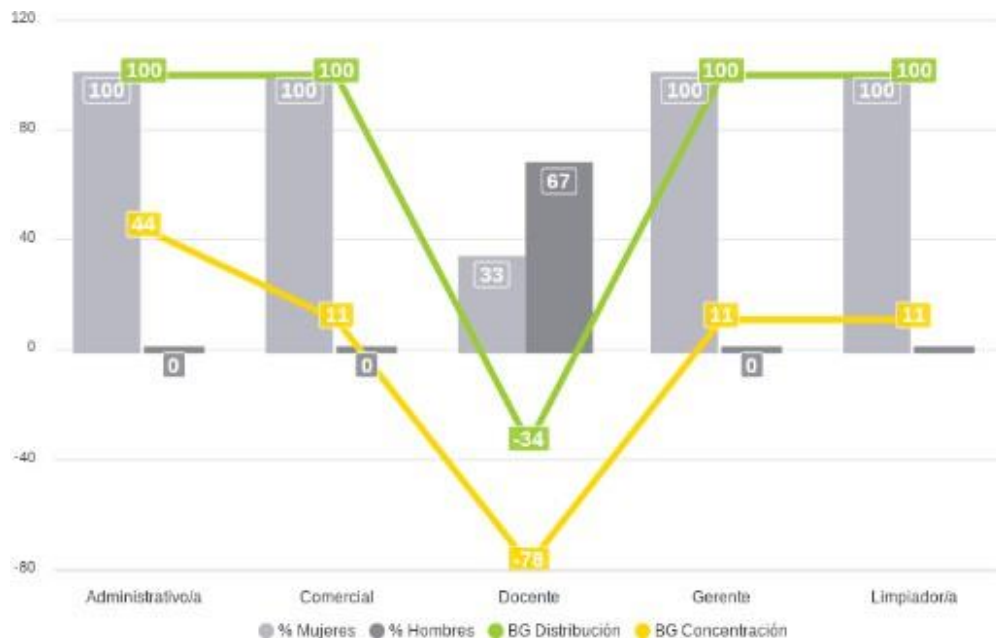
Observando la tabla facilitada a continuación puede observarse que, de entre todos los puestos, es el de docente el que no solo agrupa a la mayoría de la plantilla (46%), sino que además es el único que presenta una brecha de género favorable a los hombres, siendo esta del 34%.

Si bien la distribución de mujeres entre todos los puestos de trabajo existentes en la empresa es más notoria que en el caso de los hombres, donde todos se concentran en el puesto de docente, también hay que señalar que sus compañeras no ocupan este puesto en primera instancia, sino que es el de administrativo/a (44% de concentración frente a un 22% correspondiente al puesto de docente).

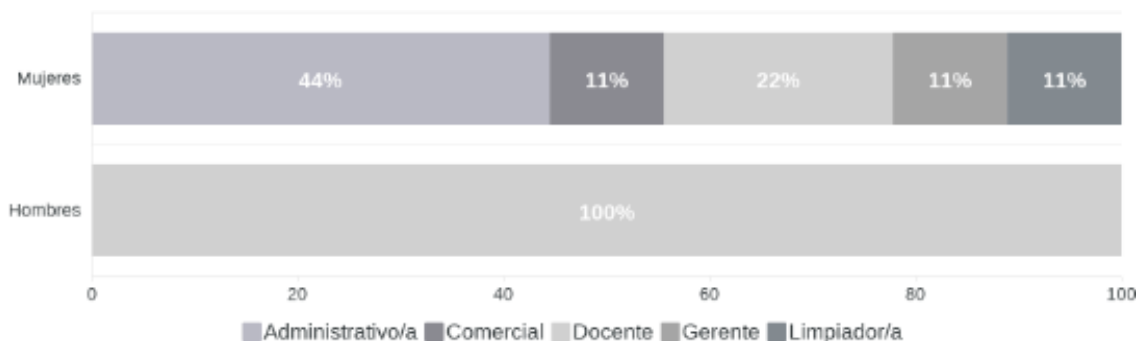
Puesto de trabajo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Administrativo/a	4	100%	44%	0	0%	0%	4	31%	100%	0
Comercial	1	100%	11%	0	0%	0%	1	8%	100%	0
Docente	2	33%	22%	4	67%	100%	6	46%	-34%	0.5
Gerente	1	100%	11%	0	0%	0%	1	8%	100%	0

Limpiador/a	1	100%	11%	0	0%	0%	1	8%	100%	0
TOTAL GENERAL:	9	69%	100%	4	31%	100%	13	100%	38%	2.25

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración

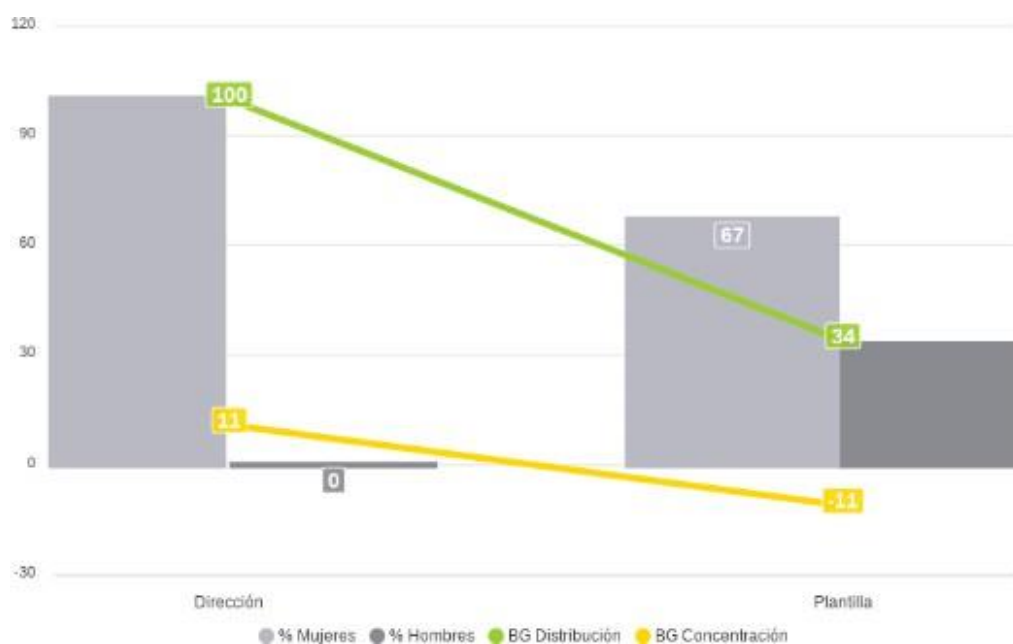


PLANTILLA POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD

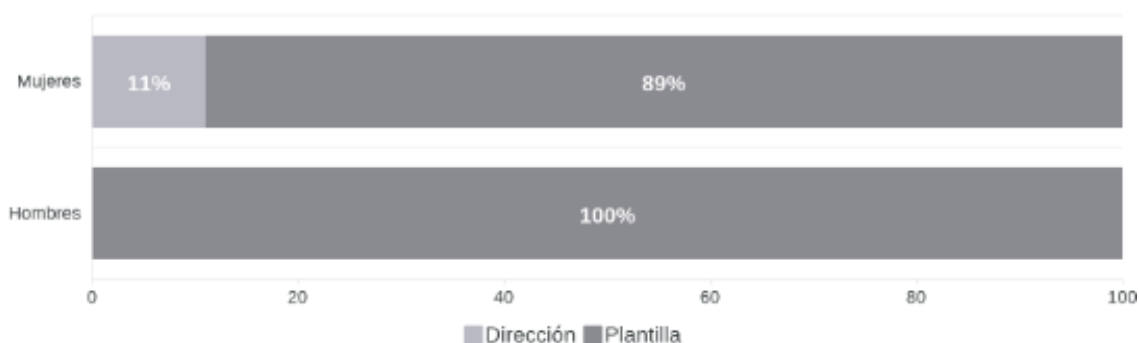
Como se ha comentado al inicio de este diagnóstico, el nivel de responsabilidad mayoritario en la empresa es el correspondiente a la plantilla, con un 92% sobre el total de las personas trabajadoras.

Nivel de responsabilidad	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Dirección	1	100%	11%	0	0%	0%	1	8%	100%	0
Plantilla	8	67%	89%	4	33%	100%	12	92%	34%	2
TOTAL GENERAL:	9	69%	100%	4	31%	100%	13	100%	38%	2.25

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración



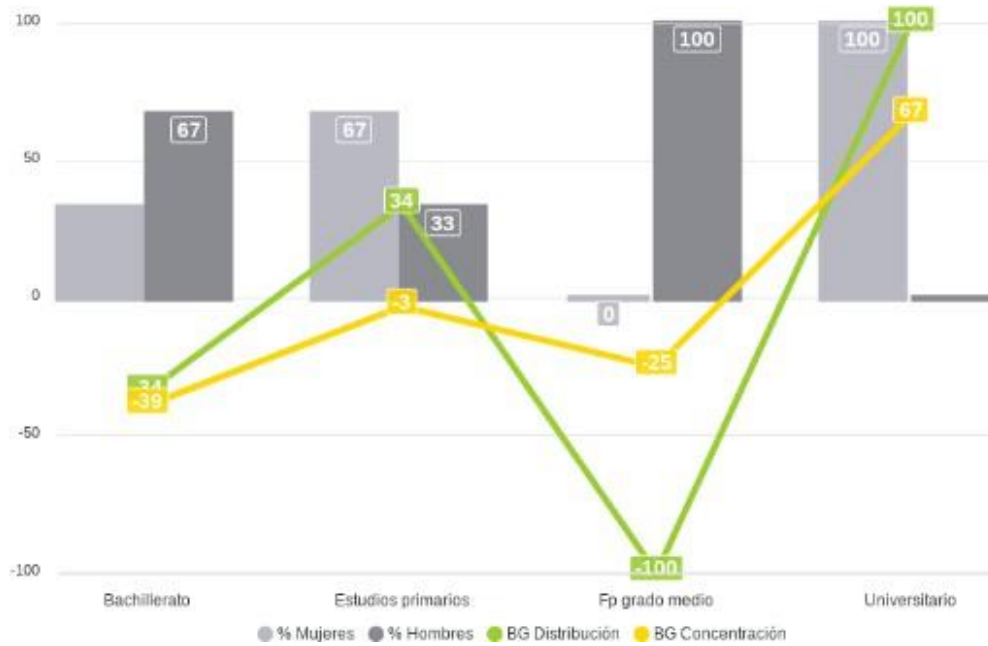
PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS

El 46% de la plantilla presenta estudios universitarios, existiendo para este nivel una feminización del 100%, tal y como ocurre con las personas en plantilla cuyo nivel máximo de estudios son los primarios, teniendo una feminización del 34%.

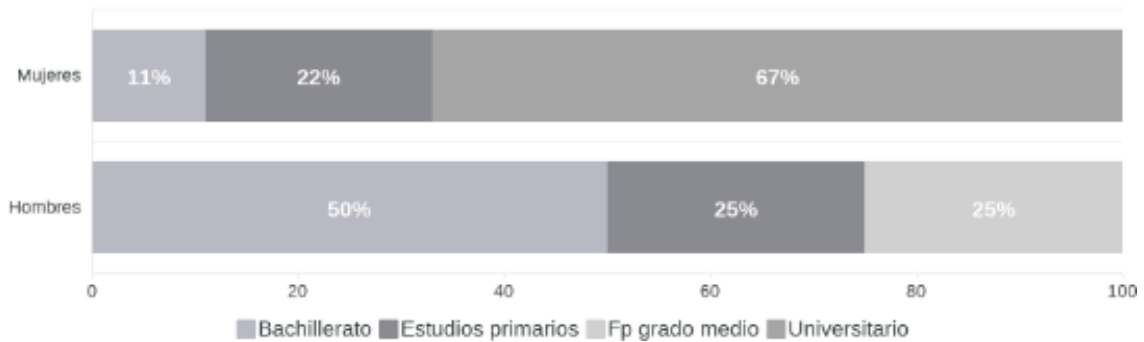
Para el resto de los niveles de estudios, bachillerato y FP de grado medio, las brechas de género favorecen a los hombres en un 34% y un 100% respectivamente.

Nivel de estudios	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Bachillerato	1	33%	11%	2	67%	50%	3	23%	-34%	0.5
Estudios primarios	2	67%	22%	1	33%	25%	3	23%	34%	2
FP grado medio	0	0%	0%	1	100%	25%	1	8%	-100%	0
Universitario	6	100%	67%	0	0%	0%	6	46%	100%	0
TOTAL GENERAL:	9	69%	100%	4	31%	100%	13	100%	38%	2.25

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración

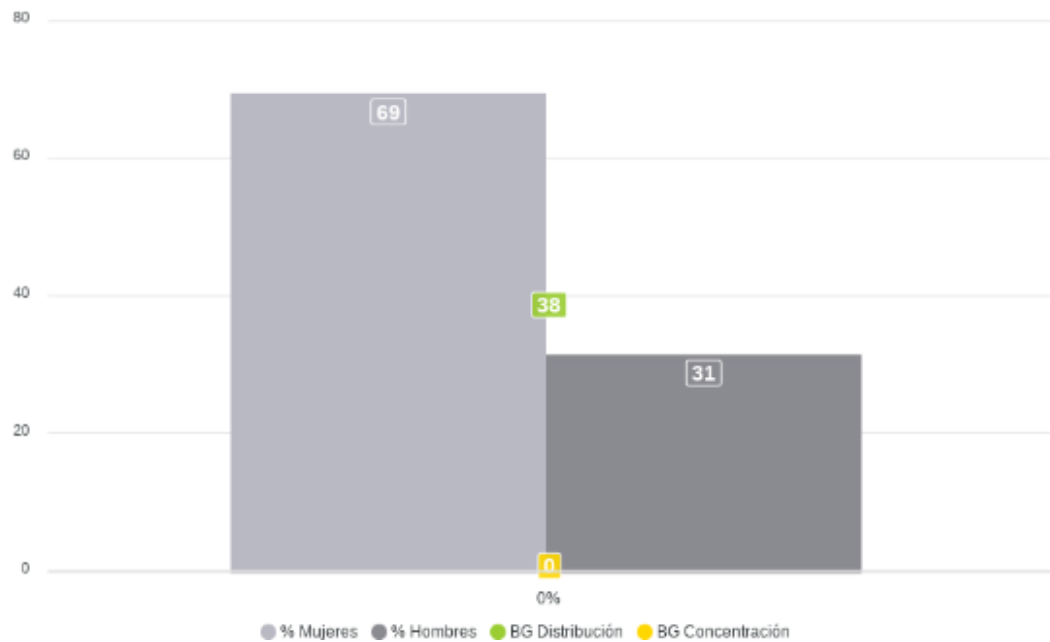


PLANTILLA POR DISCAPACIDAD

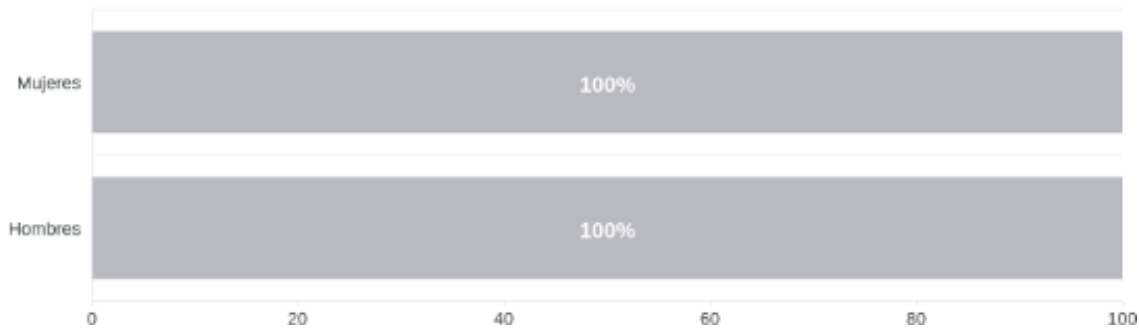
No existen personas en plantilla que estén en situación de discapacidad.

% Discapacidad	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
0%	9	69%	100%	4	31%	100%	13	100%	38%	2.25
TOTAL GENERAL:	9	69%	100%	4	31%	100%	13	100%	38%	2.25

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración

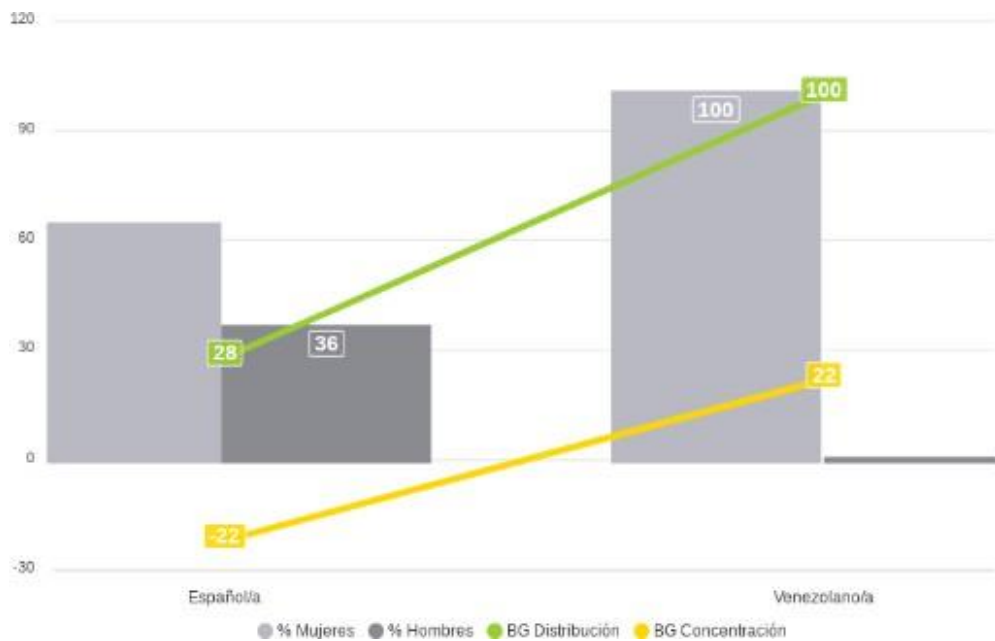


PLANTILLA POR NACIONALIDAD

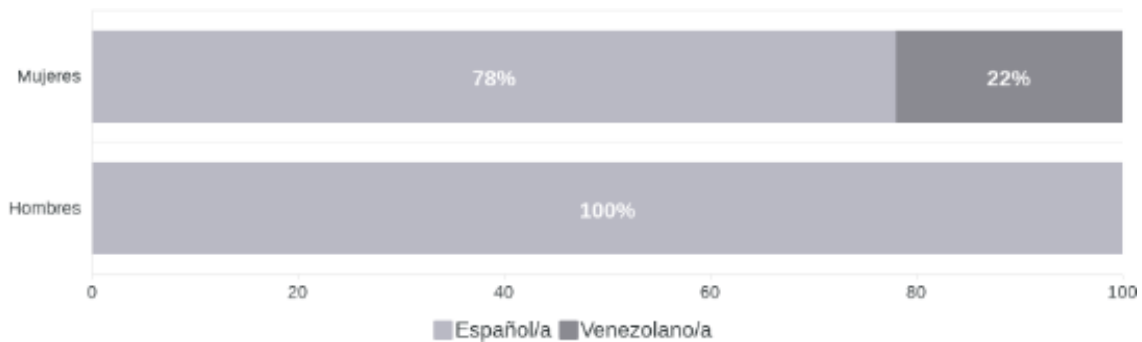
El 85% de la plantilla es de nacionalidad española, mientras que existe un 15% de personas de origen venezolano, existiendo para esta última nacionalidad una feminización total.

Nacionalidad	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Español/a	7	64%	78%	4	36%	100%	11	85%	28%	1.75
Venezolano/a	2	100%	22%	0	0%	0%	2	15%	100%	0
TOTAL GENERAL:	9	69%	100%	4	31%	100%	13	100%	38%	2.25

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración



b. Proceso de selección, contratación

Inicio del periodo anual: 01/01/2021

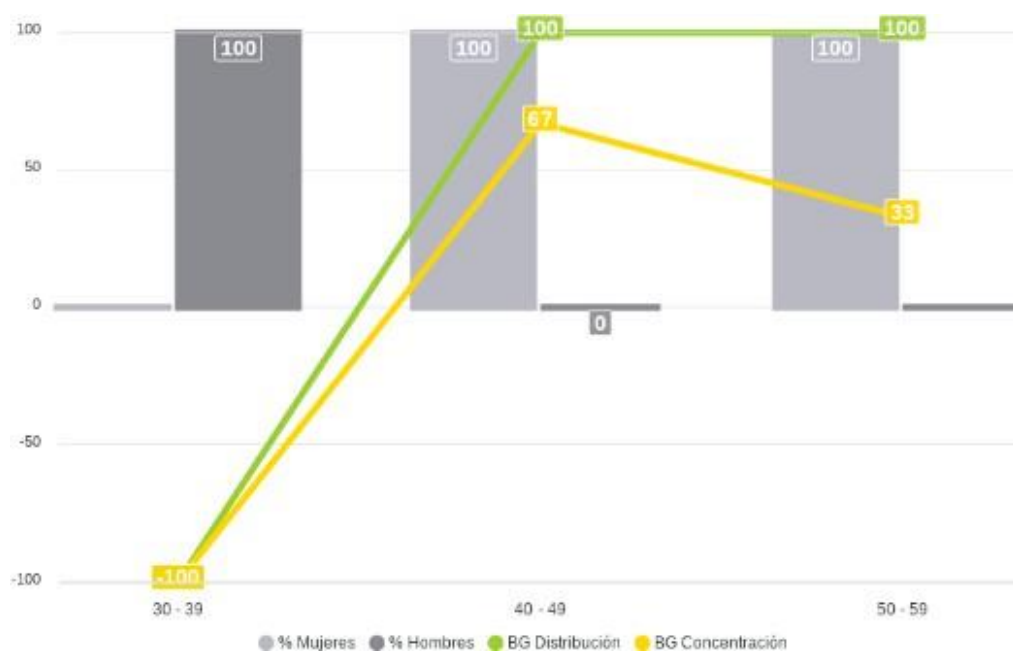
Finalización del periodo anual: 31/12/2021

INGRESOS PLANTILLA POR EDAD

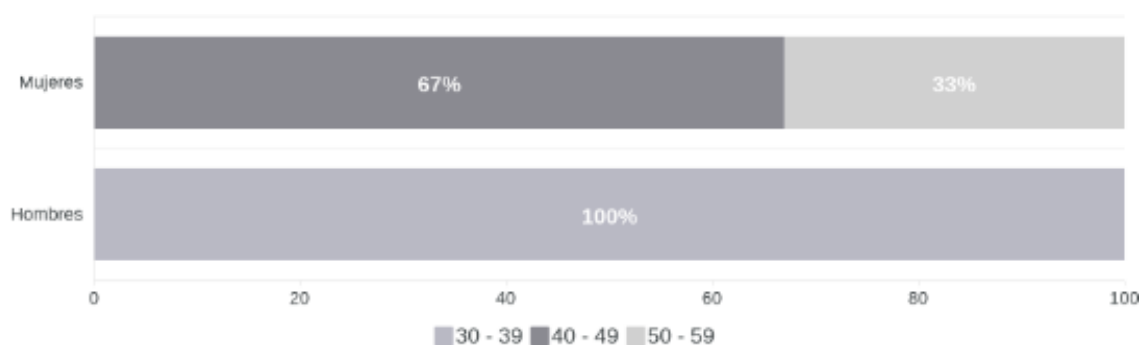
En 2021 se produjeron tres nuevos ingresos en plantilla, concretamente el de dos mujeres, cuya edad abarcaba entre los 40 y los 49 años, para una, y de los 50 a los 59 años, para otra, y de un hombre, cuya edad se comprendía en dicho año entre los 30 y los 39 años.

Edades	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
30 - 39	0	0%	0%	1	100%	100%	1	33%	-100%	0
40 - 49	1	100%	50%	0	0%	0%	1	33%	100%	0
50 - 59	1	100%	50%	0	0%	0%	1	33%	100%	0
TOTAL GENERAL:	2	67%	100%	1	33%	100%	3	100%	34%	2

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración

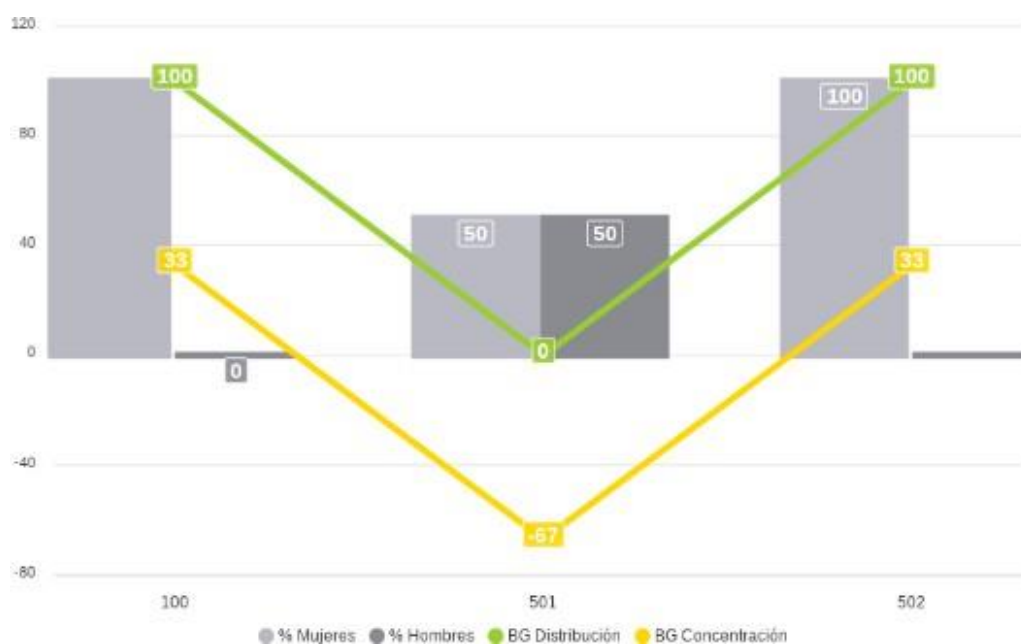


INGRESOS PLANTILLA POR CONTRATO DE TRABAJO

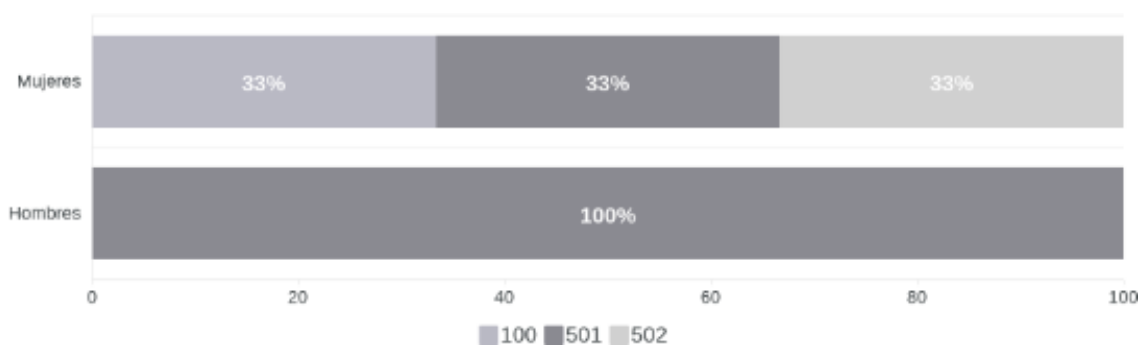
Los ingresos que se produjeron se correspondieron a los contratos temporales de clave 501 y 502, siendo el primero el mayoritario.

Tipo de contrato	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
501	1	50%	50%	1	50%	100%	2	67%	0%	1
502	1	100%	50%	0	0%	0%	1	33%	100%	0
TOTAL GENERAL:	2	67%	100%	1	33%	100%	3	100%	34%	2

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración

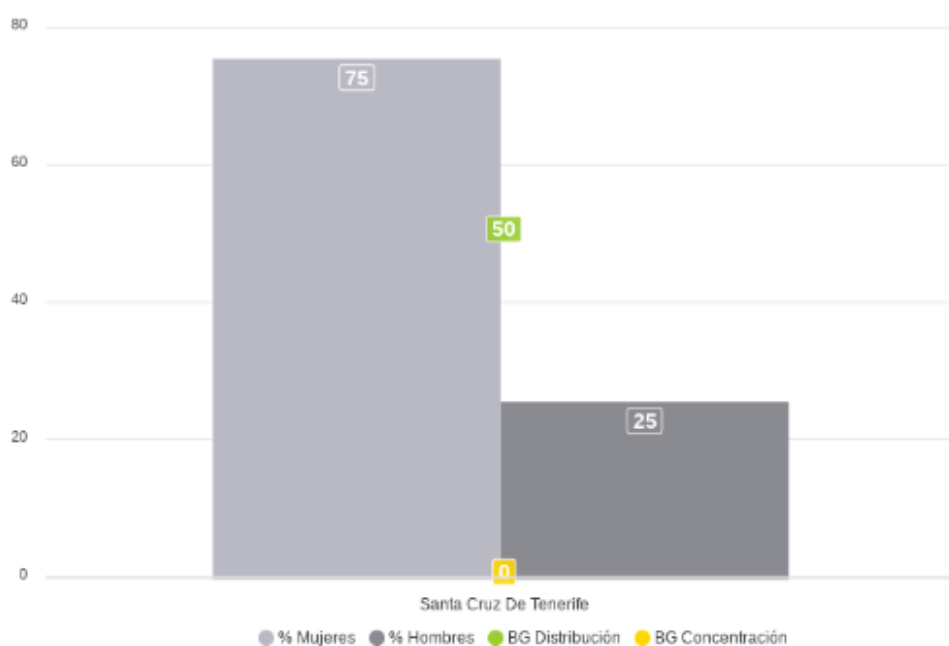


INGRESOS PLANTILLA POR CENTROS DE TRABAJO

Todos los ingresos que tuvieron lugar en 2021 se produjeron en el único centro de trabajo que tiene la empresa.

Centro de trabajo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Santa Cruz De Tenerife	2	67%	100%	1	33%	100%	3	100%	34%	2
TOTAL GENERAL:	2	67%	100%	1	33%	100%	3	100%	34%	2

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración

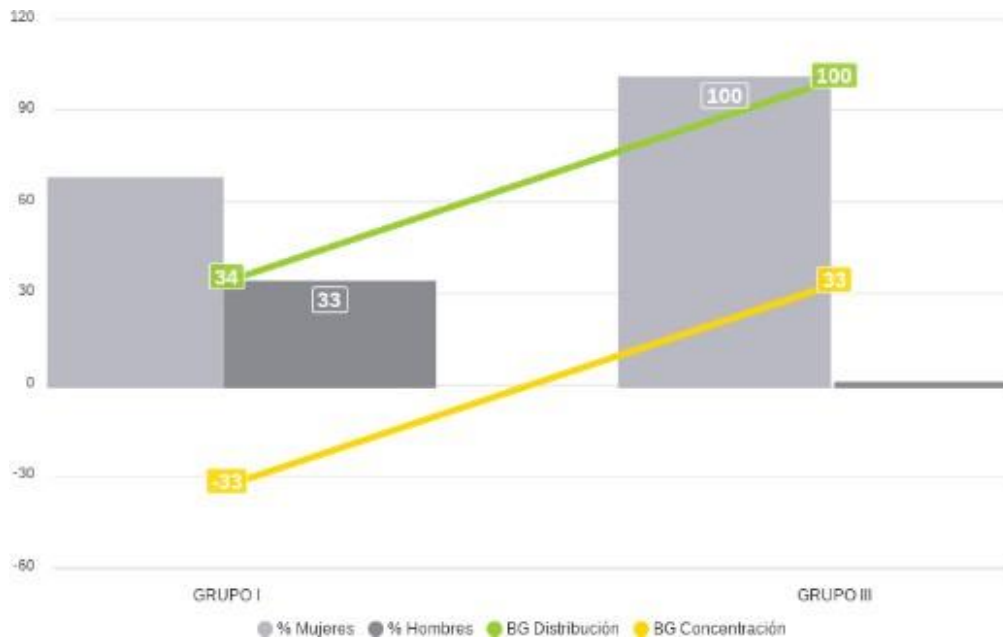


INGRESOS PLANTILLA GRUPO PROFESIONAL

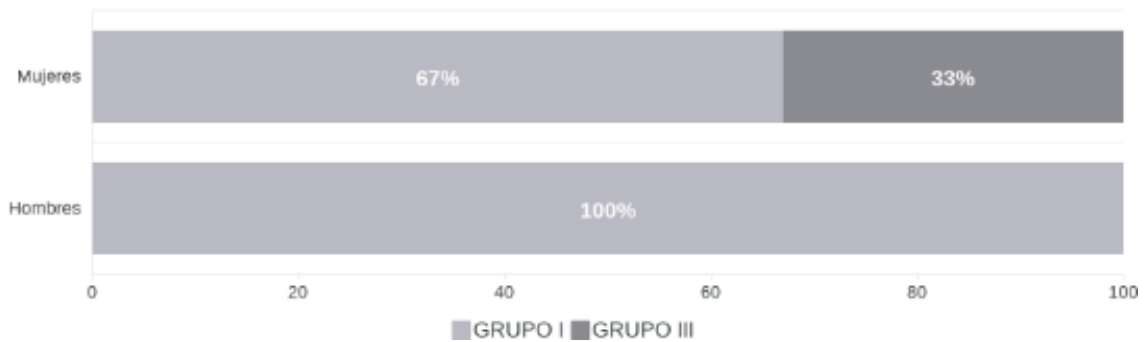
En cuanto a los grupos profesionales, los ingresos se produjeron en el I y en el II, encontrándose las mujeres repartidas por ambos en equilibrio.

Grupo profesional	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
GRUPO I	1	50%	50%	1	50%	100%	2	67%	0%	1
GRUPO III	1	100%	50%	0	0%	0%	1	33%	100%	0
TOTAL GENERAL:	2	67%	100%	1	33%	100%	3	100%	34%	2

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración

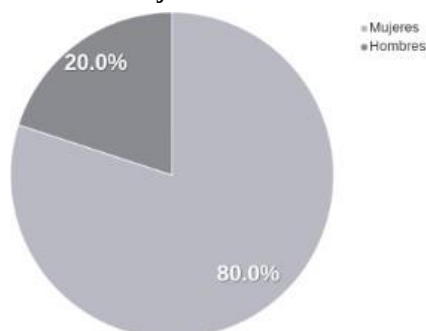


FINALIZACIÓN DE CONTRATO DE LA PLANTILLA POR SEXO

Durante 2021 se produjeron cinco finalizaciones de contrato entre la plantilla, concretamente de cuatro mujeres y un único hombre.

	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Sexo	4	80%	100%	1	20%	100%	5	100%	60%	4
TOTAL GENERAL:	4	80%	100%	1	20%	100%	5	100%	60%	4

Porcentaje de distribución

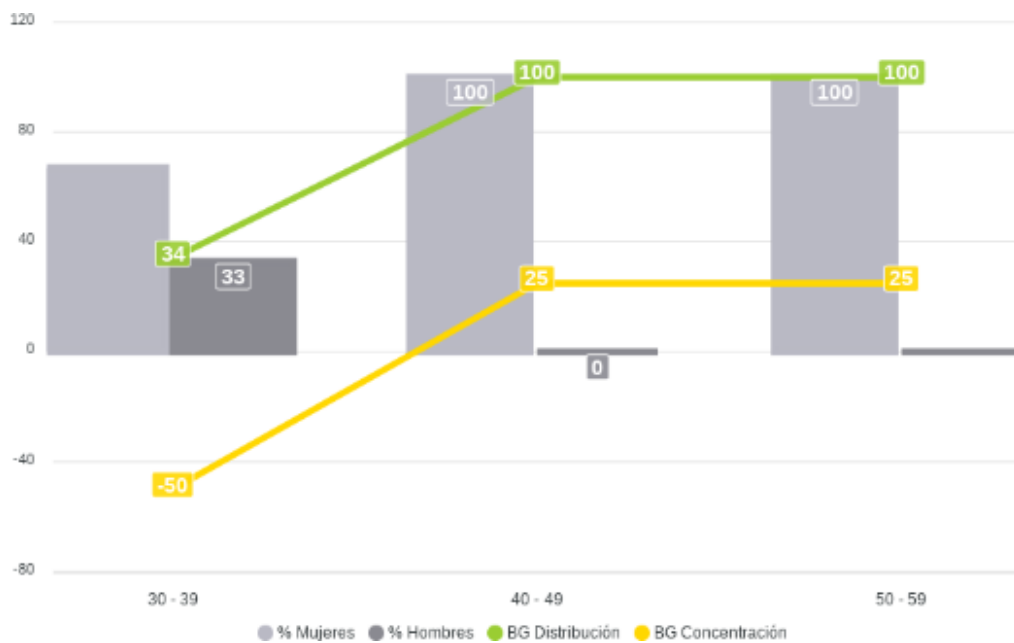


FINALIZACIÓN DE CONTRATO DE LA PLANTILLA POR TRAMO DE EDADES

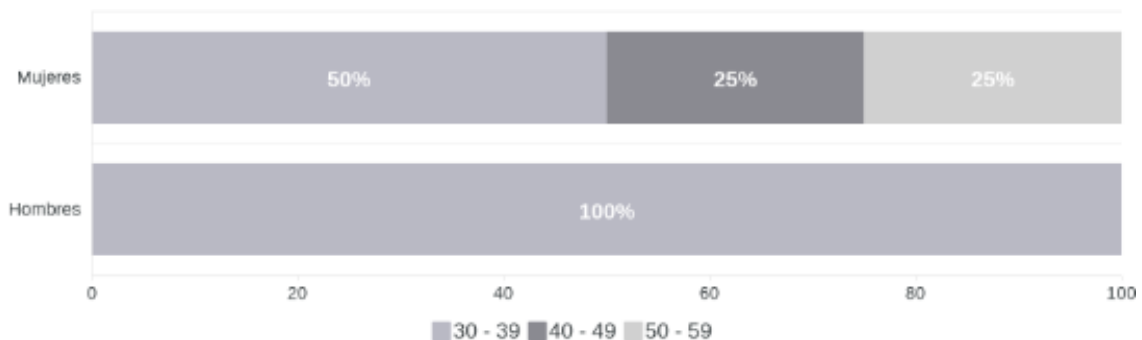
Estas finalizaciones se concentraron, esencialmente, en el tramo etario que abarca desde los 30 a los 39 años.

Edades	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
30 - 39	2	67%	50%	1	33%	100%	3	60%	34%	2
40 - 49	1	100%	25%	0	0%	0%	1	20%	100%	0
50 - 59	1	100%	25%	0	0%	0%	1	20%	100%	0
TOTAL GENERAL:	4	80%	100%	1	20%	100%	5	100%	60%	4

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración



FINALIZACIÓN DE CONTRATO DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

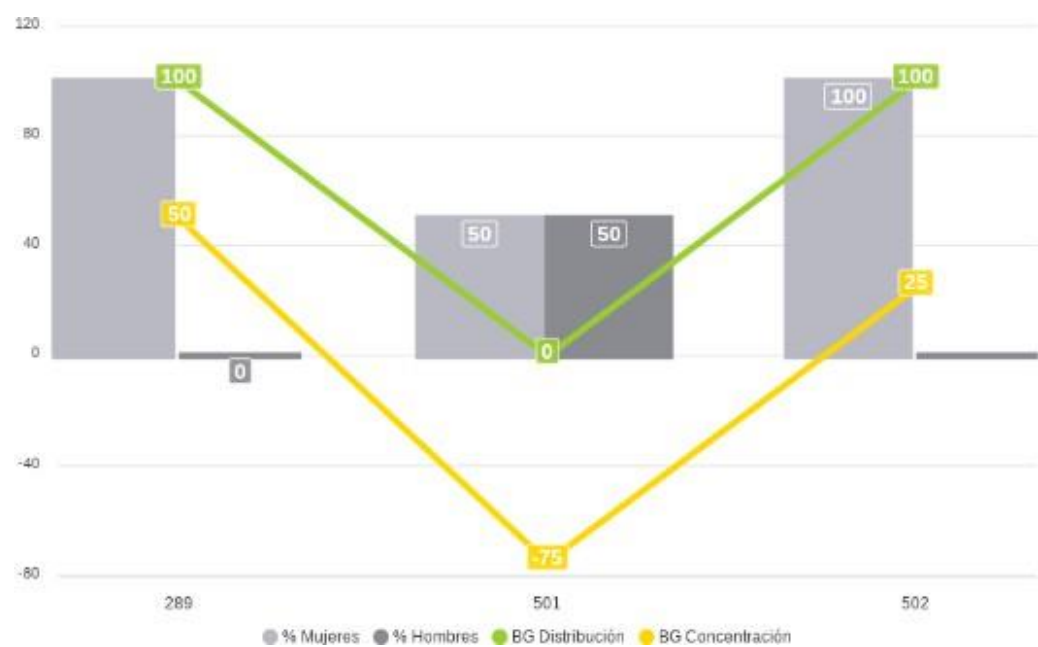
Como se ha explicado anteriormente, la temporalidad marca a una parte de la plantilla, por lo que las finalizaciones de contrato que tuvieron lugar en 2021 estuvieron protagonizadas por contratos de tipo no solo temporal, sino además parciales.

Como puede verse en la tabla facilitada a continuación, fueron los contratos de clave 289 y 501 los que aunaron el mayor porcentaje de las finalizaciones de contratos, seguidos ambos por el de clave 502.

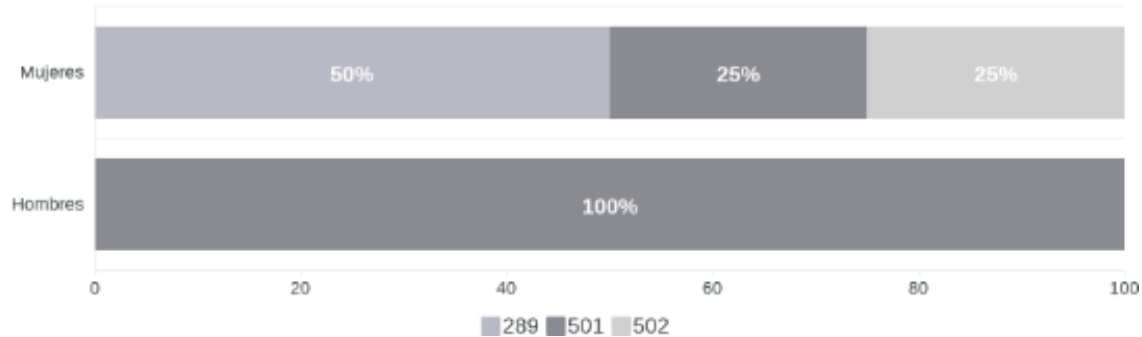
Tipo de contrato	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
------------------	---------	---------------	---------------	---------	----------------	----------------	-------	---------	-------	----------------

289	2	100%	50%	0	0%	0%	2	40%	100%	0
501	1	50%	25%	1	50%	100%	2	40%	0%	1
502	1	100%	25%	0	0%	0%	1	20%	100%	0
TOTAL GENERAL:	4	80%	100%	1	20%	100%	5	100%	60%	4

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración

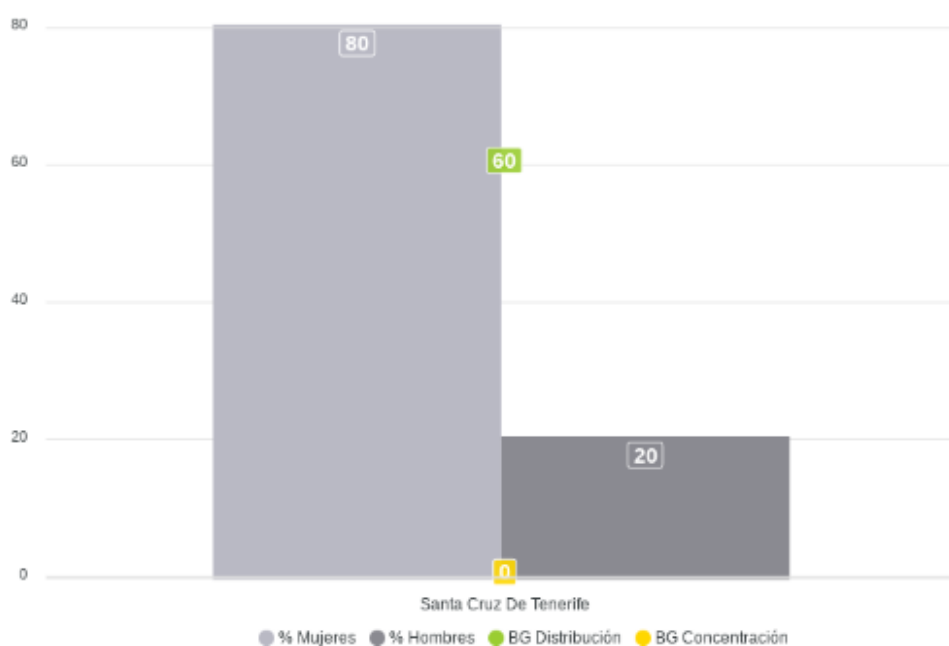


FINALIZACIÓN DE CONTRATO DE LA PLANTILLA POR CENTROS DE TRABAJO

Todas las finalizaciones de contrato tuvieron lugar en el único centro de trabajo con el que cuenta la empresa.

Centro de trabajo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Santa Cruz De Tenerife	4	80%	100%	1	20%	100%	5	50%	60%	4
TOTAL GENERAL:	4	80%	100%	1	20%	100%	5	100%	60%	4

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración

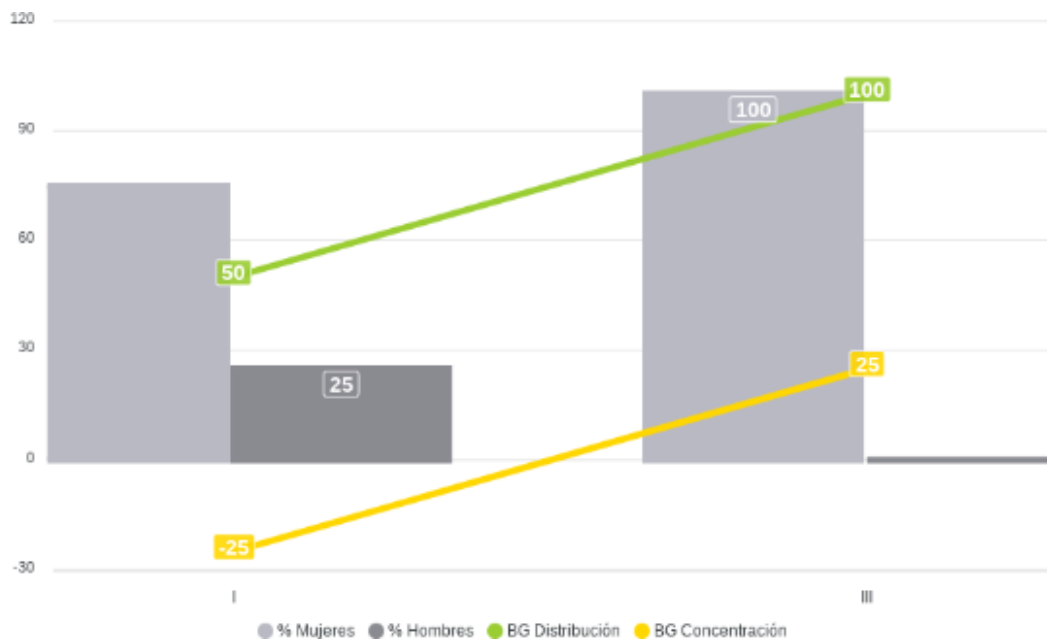


FINALIZACIÓN DE CONTRATO POR GRUPOS PROFESIONALES

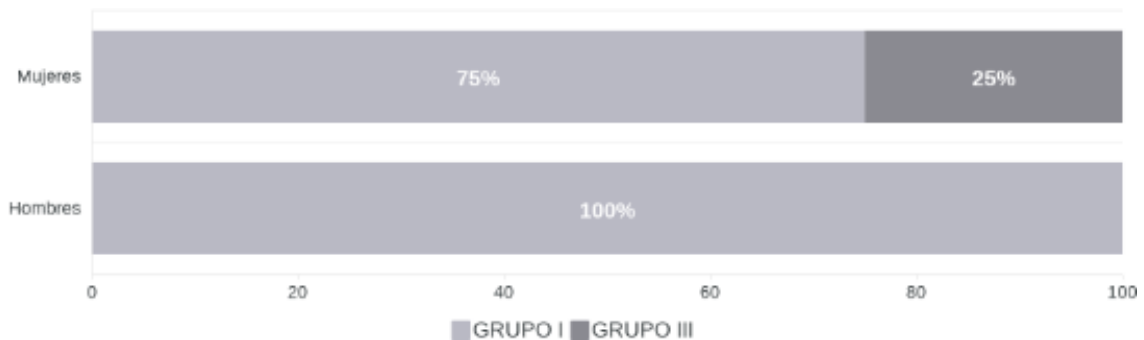
Las finalizaciones de contrato tuvieron lugar en los grupos I y II, siendo mayoritarias en el primero de estos.

Grupo profesional	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
GRUPO I	3	75%	75%	1	25%	100%	4	80%	50%	3
GRUPO III	1	100%	25%	0	0%	0%	1	20%	100%	0
TOTAL GENERAL:	4	80%	100%	1	20%	100%	5	100%	60%	4

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración

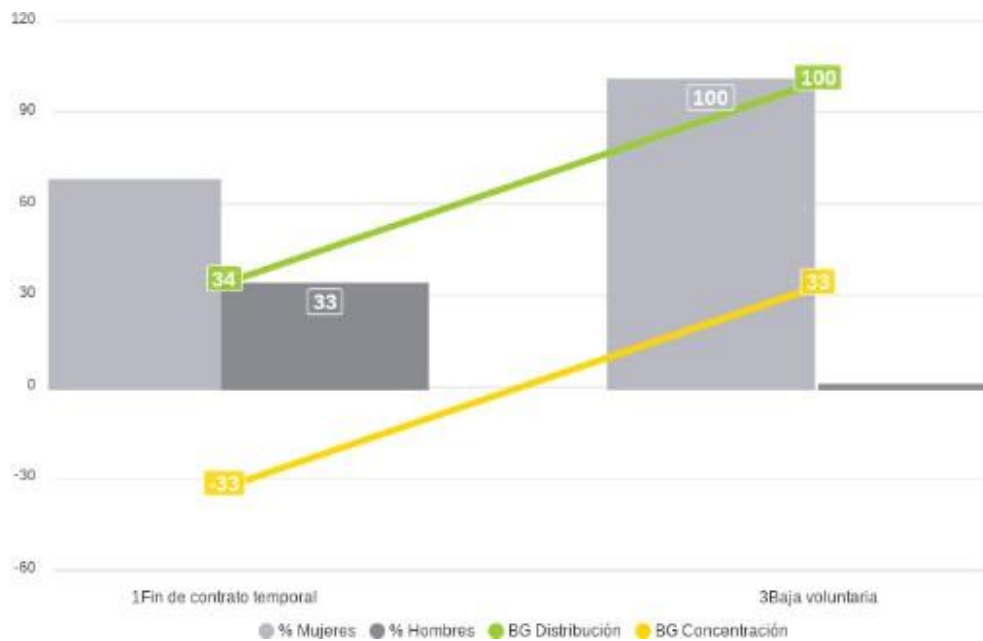


FIN DE CONTRATO DE LA PLANTILLA POR MOTIVOS

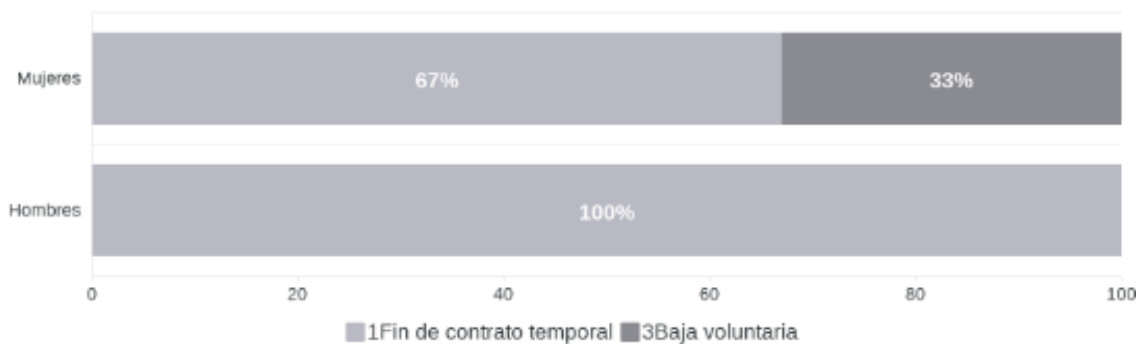
Como puede deducirse, las finalizaciones de contrato producidas en 2021 se debieron, en un 75% de los casos, por la llegada a término de los contratos temporales. No obstante, también hubo una única baja voluntaria causada por una mujer de la plantilla.

Motivo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Fin de contrato temporal	2	67%	67%	1	33%	100%	3	75%	34%	2
Baja voluntaria	1	100%	33%	0	0%	0%	1	25%	100%	0
TOTAL GENERAL:	3	75%	100%	1	25%	100%	4	100%	50%	3

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración

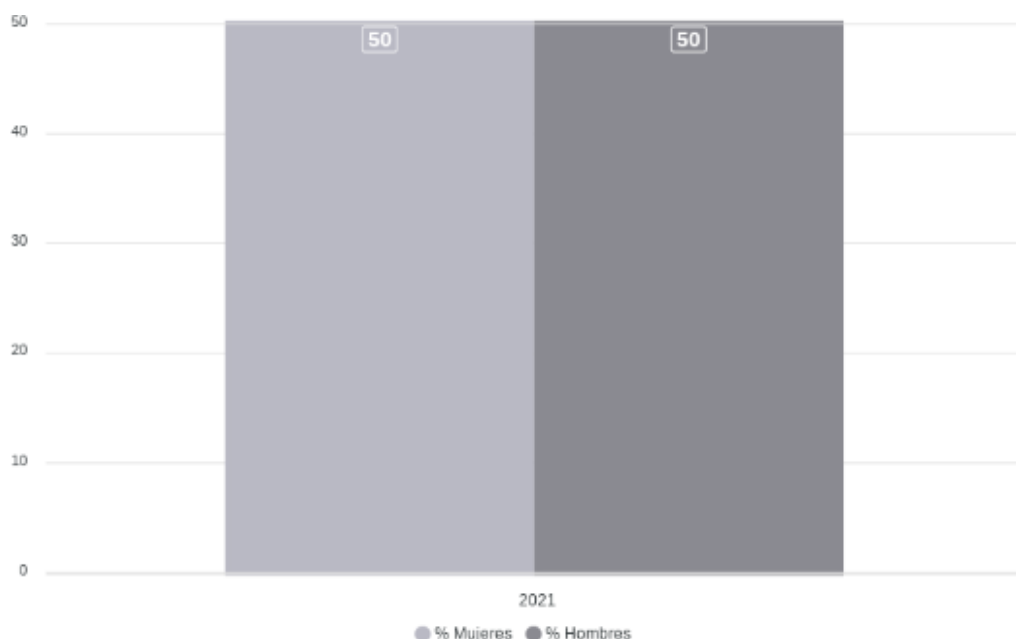


BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS DE LA PLANTILLA POR MOTIVOS

En cuanto a las bajas temporales, permisos y excedencias, en 2021 se produjeron una reducción de jornada por cuidado de hijo/a por parte de una mujer y una excedencia por cuidado de familiares por parte de un hombre.

Motivo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a	1	100%	100%	0	0%	0%	1	50%	100%	0
Excedencia por cuidado de	0	0%	0%	1	100%	100%	1	50%	-100%	0

Gráfica evolución de formación



d. Promoción profesional

No existe en la empresa un plan de promoción profesional como tal, sino un añadido de funciones, cada vez más específicas y de responsabilidad, en función de las capacidades que la plantilla vaya adquiriendo. En este sentido, y debido a la naturaleza no solo de los mecanismos informales de promoción, sino de las características de la propia empresa (reducido tamaño, relaciones profesionales fluidas, etc.), se propondrá en el documento de Plan de Igualdad no un protocolo en sí mismo, sino medidas que vayan en la línea de la objetividad y la flexibilidad que caracterizan a la empresa, como puede ser el establecimiento de un canal de comunicación interna de vacantes que fomente la promoción con personas que ya integran su tejido empresarial.

e. Clasificación profesional y auditoría retributiva

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. CONVENIOS

Como se ha señalado con anterioridad, el convenio por el cual se rige la empresa es el VII convenio colectivo de enseñanza y formación no regulada. Según este, se observan los siguientes datos.

CATEGORÍA PROFESIONAL SEGÚN EL CONVENIO

Todas y cada una de las categorías profesionales se encuentran feminizadas, tal y como puede verse en las brechas de género de la tabla facilitada a continuación. No obstante, la excepción a esta regla es la categoría de profesor auxiliar online, para la cual existe una brecha de género del 100% a favor del hombre que la ocupa. Esta, ubicada en el grupo profesional I, personal docente, se define como “el que, reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, colabora con el Profesor/a Titular,

realizando actividades de apoyo a su labor docente bajo coordinación y seguimiento del Profesor/Titular en la formación *on line*”.

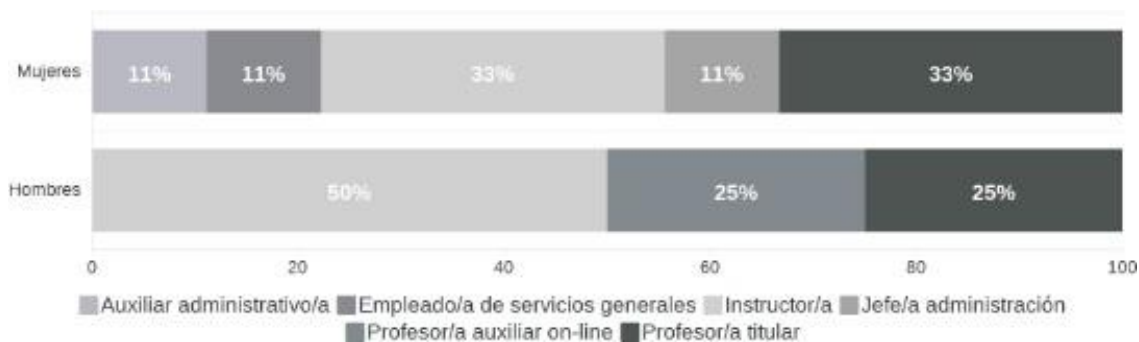
Atendiendo ahora a la categoría mayoritaria, esta es la de instructor/a, correspondiente, también, al grupo profesional I. Según convenio, “es quien imparte enseñanza en función de sus conocimientos específicos atendiendo a los requerimientos que exija la especialidad formativa”.

Categoría prof. convenio	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Auxiliar administrativo/a	1	100%	11%	0	0%	0%	1	8%	100%	0
Empleado/a de servicios generales	1	100%	11%	0	0%	0%	1	8%	100%	0
Instructor/a	3	60%	33%	2	40%	50%	5	38%	20%	1.5
Jefe/a administración	1	100%	11%	0	0%	0%	1	8%	100%	0
Profesor/a auxiliar on-line	0	0%	0%	1	100%	25%	1	8%	-100%	0
Profesor/a titular	3	75%	33%	1	25%	25%	4	31%	50%	3
TOTAL GENERAL:	9	69%	100%	4	31%	100%	13	100%	38%	2.25

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración

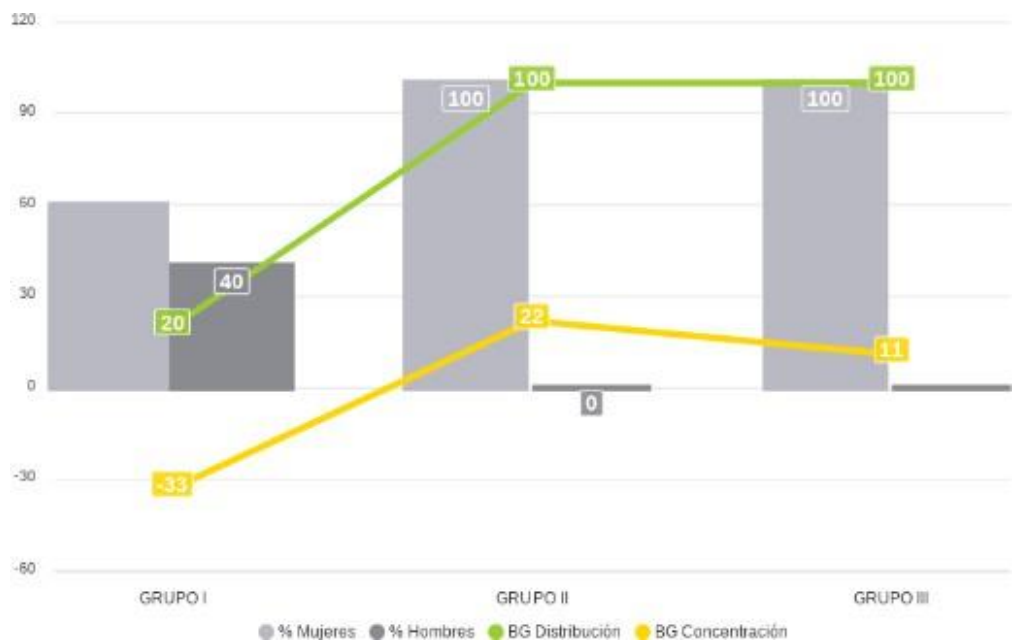


GRUPO PROFESIONAL SEGÚN CONVENIO

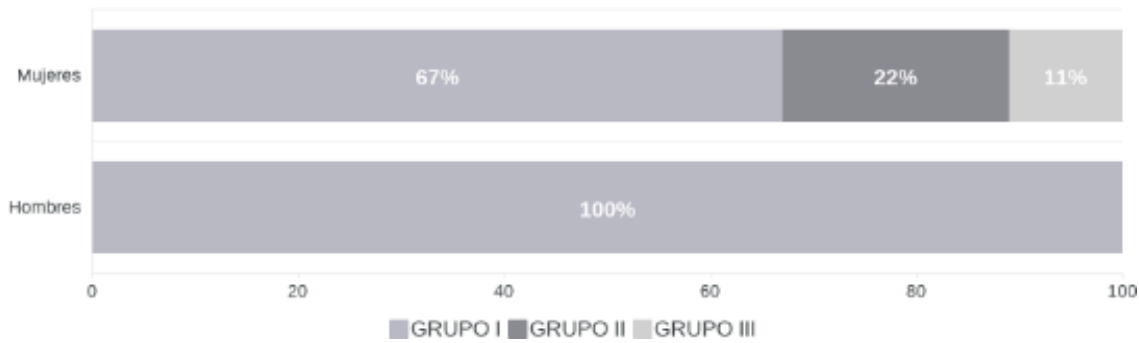
Las personas en plantilla se clasifican en tres grandes grupos profesionales: I (personal docente), II (personal de administración) y III (personal de servicios). Es el primero de ellos el que aúna a un mayor número de personas en plantilla, suponiendo un 77% sobre el total y siendo, además, el único en el que no existe una brecha de género favorable a las mujeres del 100%.

Grupo prof. convenio	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
GRUPO I	6	60%	67%	4	40%	100%	10	77%	20%	1.5
GRUPO II	2	100%	22%	0	0%	0%	2	15%	100%	0
GRUPO III	1	100%	11%	0	0%	0%	1	8%	100%	0
TOTAL GENERAL:	9	69%	100%	4	31%	100%	13	100%	38%	2.25

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración



NIVEL SEGÚN CONVENIO

No existen niveles retributivos para este convenio, por lo que no ha podido analizarse esta variable en el presente diagnóstico.

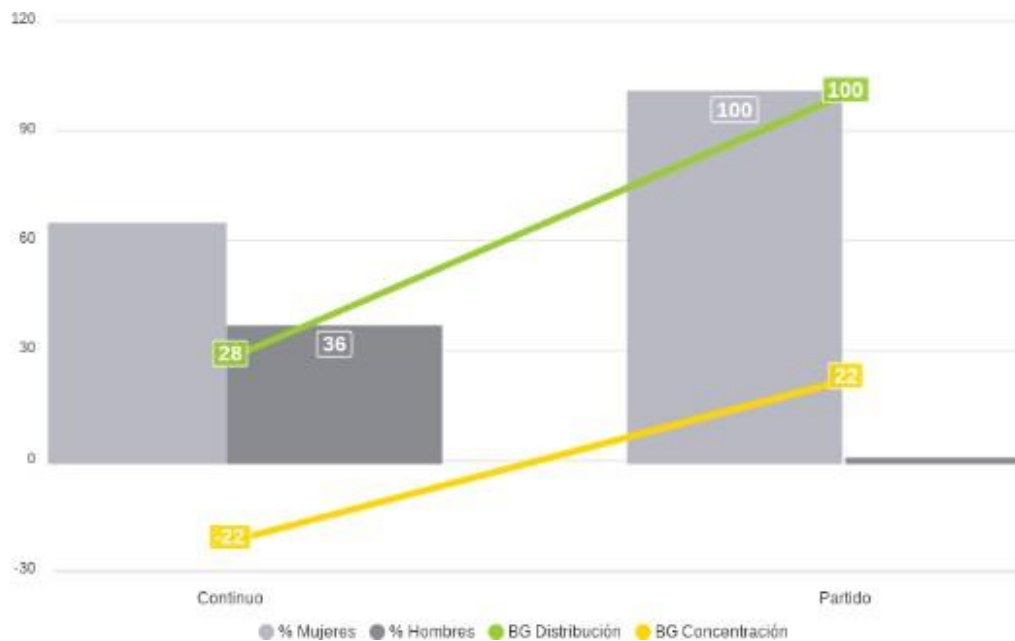
f. Condiciones de trabajo

PLANTILLA POR TIPO DE HORARIO

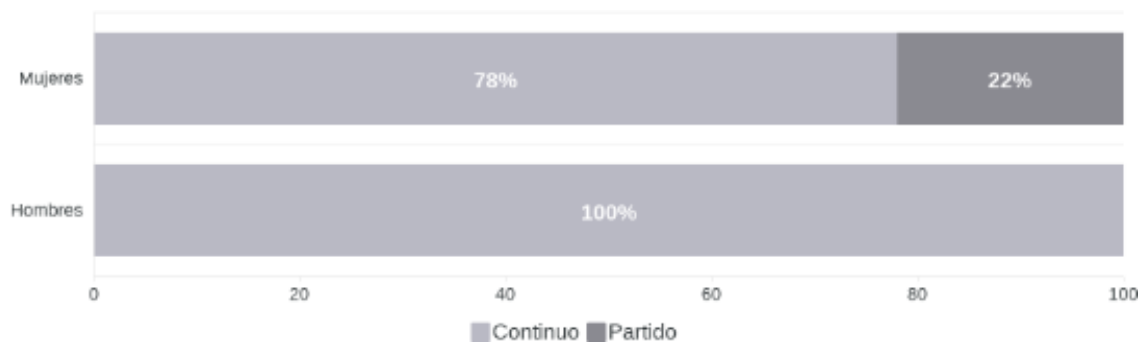
El 85% de la plantilla se encontraba, en 2021, en horario continuo, habiendo solo dos mujeres en horario partido.

Horario	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Continuo	7	64%	78%	4	36%	100%	11	85%	28%	1.75
Partido	2	100%	22%	0	0%	0%	2	15%	100%	0
TOTAL GENERAL:	9	69%	100%	4	31%	100%	13	100%	38%	2.25

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración



Teniendo en cuenta el potencial del conocimiento en materia de igualdad de oportunidades, la medida llevada a cabo por la empresa ha sido la de participar en formaciones en materia de igualdad.

g. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

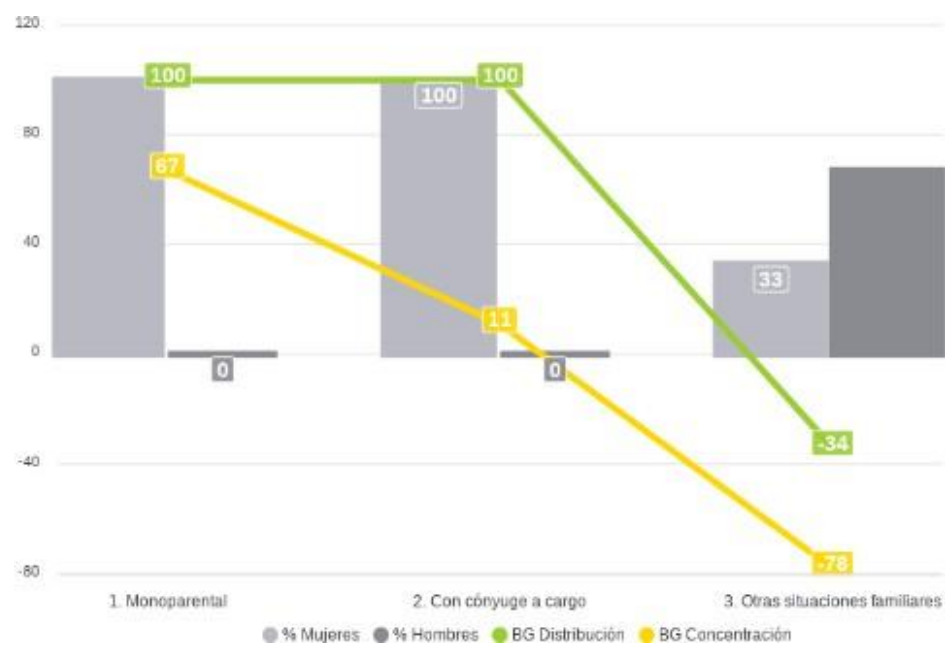
PLANTILLA POR SITUACIÓN FAMILIAR

De las situaciones familiares a seleccionar del modelo 145 de IRPF, las más comunes entre la plantilla de la empresa son la 1 (concretamente la monoparental) y la 3 (otras situaciones familiares), siendo minoritaria la 2 (con cónyuge a cargo).

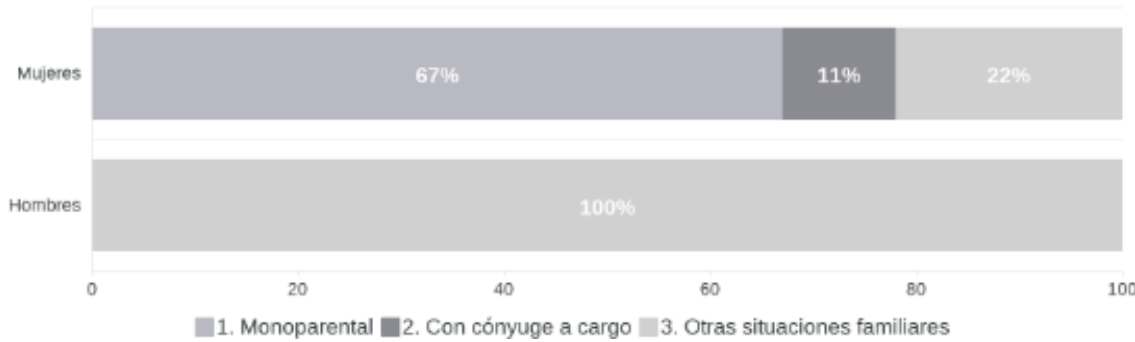
Las mujeres se encuentran diseminadas por las tres opciones señaladas, como puede observarse si se atiende a los porcentajes de concentración de la tabla facilitada a continuación. Sin embargo, los hombres solo se encuentran en la opción 3.

Situación familiar (Modelo 145 IRPF)	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
1. Monoparental	6	100%	67%	0	0%	0%	6	46%	100%	0
2. Con cónyuge a cargo	1	100%	11%	0	0%	0%	1	8%	100%	0
3. Otras situaciones familiares	2	33%	22%	4	67%	100%	6	46%	-34%	0.5
TOTAL GENERAL:	9	69%	100%	4	31%	100%	13	100%	38%	2.25

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración



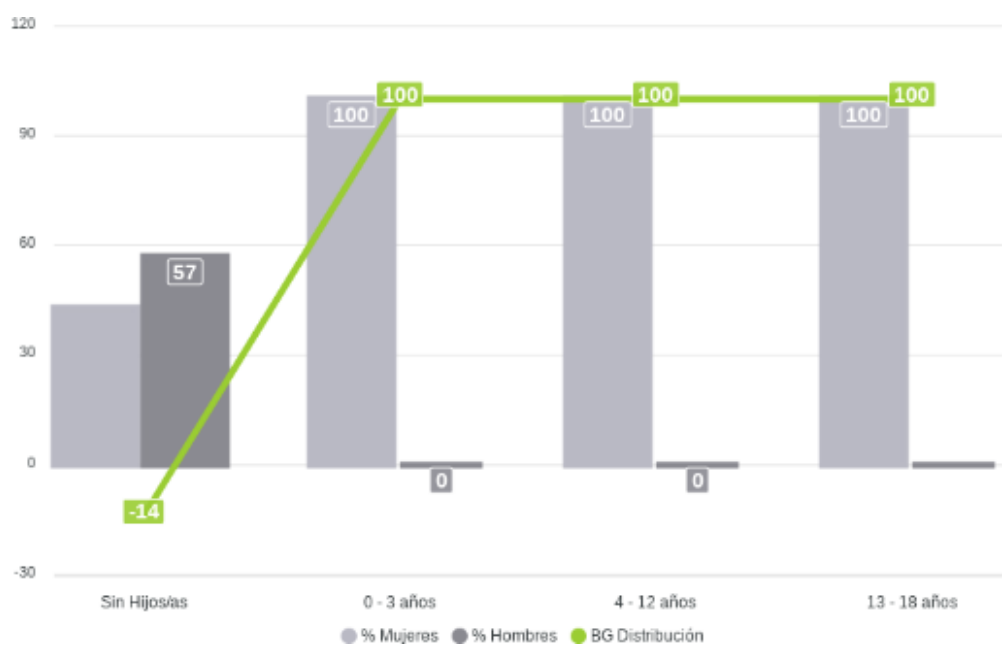
PLANTILLA POR RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Lo más común entre la plantilla es que no tengan hijos e hijas (7 personas sobre el total), aunque bien es cierto es que esta situación se ve como la principal al tener en cuenta las responsabilidades familiares ya que el total de hombres en la plantilla se encuentran en esta.

En otras palabras, si se atiende al grueso de la plantilla, el cual está compuesto por mujeres, estas tienen, en su mayoría, hijos/as de entre 4 y 12 años, seguidas de aquellas mujeres que tienen hijos/as de entre 0 a 3 años, mujeres que no tienen ni hijos ni hijas, y, finalmente, mujeres con hijos/as con edades comprendidas entre los 13 y los 18 años.

Responsabilidades familiares	Mujeres	% Mujer Dist.	Hombres	% Hombre Dist.	Total	B. G.	Índice de Fem.
Sin Hijos/as	3	43%	4	57%	7	-14%	0.75
0 - 3 años	4	100%	0	0%	4	100%	0
4 - 12 años	5	100%	0	0%	5	100%	0
13 - 18 años	1	100%	0	0%	1	100%	0

Porcentaje de distribución



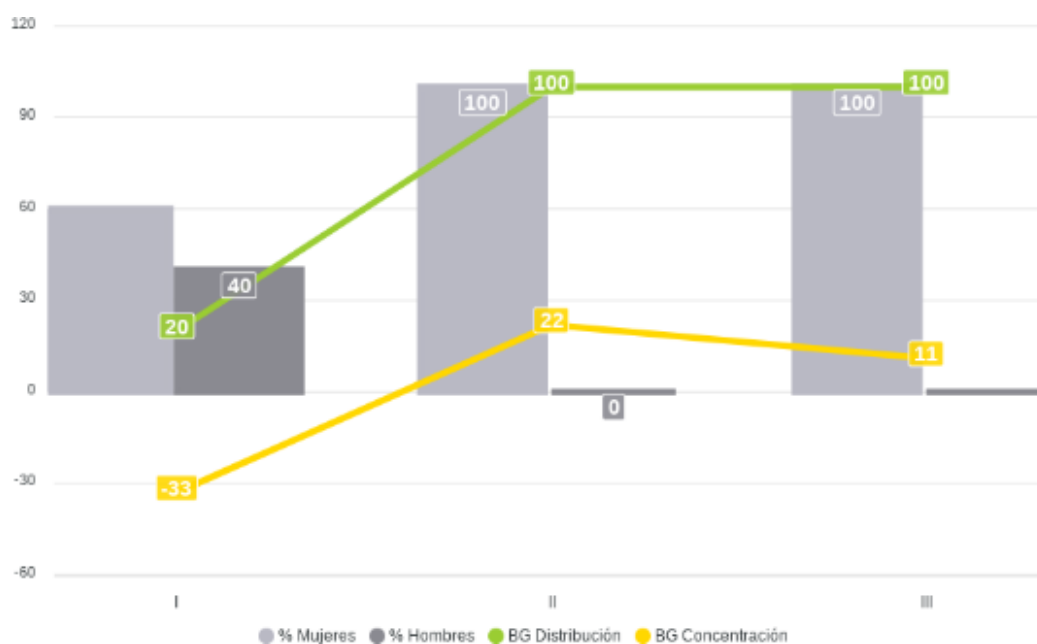
h. Infrarrepresentación

PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL

El convenio de aplicación en la empresa es el VII Convenio Colectivo de enseñanza y formación no reglada. Según este, las personas en plantilla se clasifican en tres grandes grupos profesionales: I (personal docente), II (personal de administración) y III (personal de servicios). Es el primero de ellos el que aúna a un mayor número de personas en plantilla, suponiendo un 77% sobre el total y siendo, además, el único en el que no existe una brecha de género favorable a las mujeres del 100%.

Grupo profesional	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
I	6	60%	67%	4	40%	100%	10	77%	20%	1.5
II	2	100%	22%	0	0%	0%	2	15%	100%	0
III	1	100%	11%	0	0%	0%	1	8%	100%	0
TOTAL GENERAL:	9	69%	100%	4	31%	100%	13	100%	38%	2.25

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración



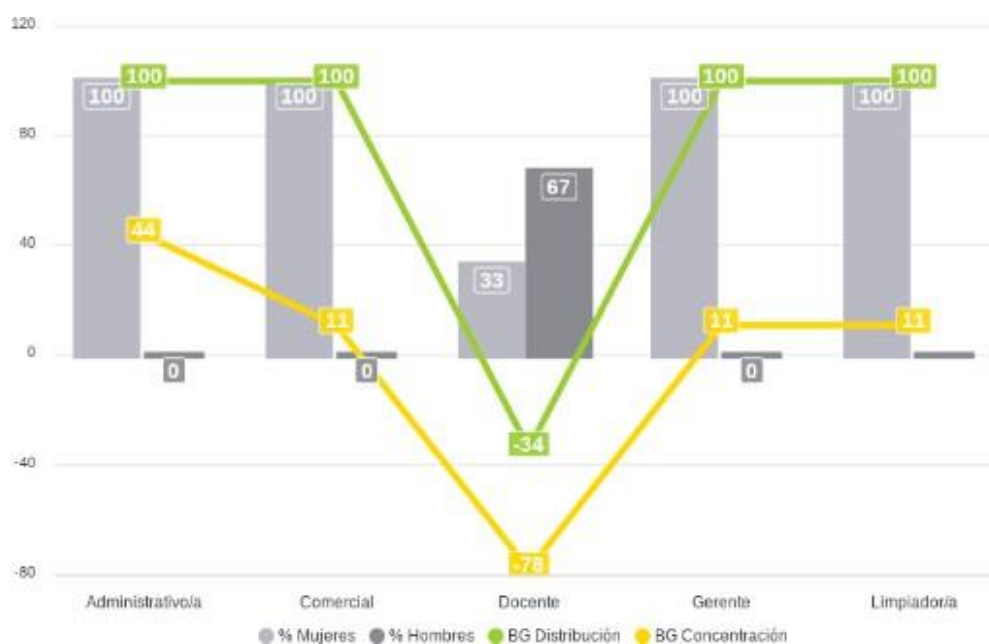
PLANTILLA POR PUESTOS DE TRABAJO

Observando la tabla facilitada a continuación puede observarse que, de entre todos los puestos, es el de docente el que no solo agrupa a la mayoría de la plantilla (46%), sino que además es el único que presenta una brecha de género favorable a los hombres, siendo esta del 34%.

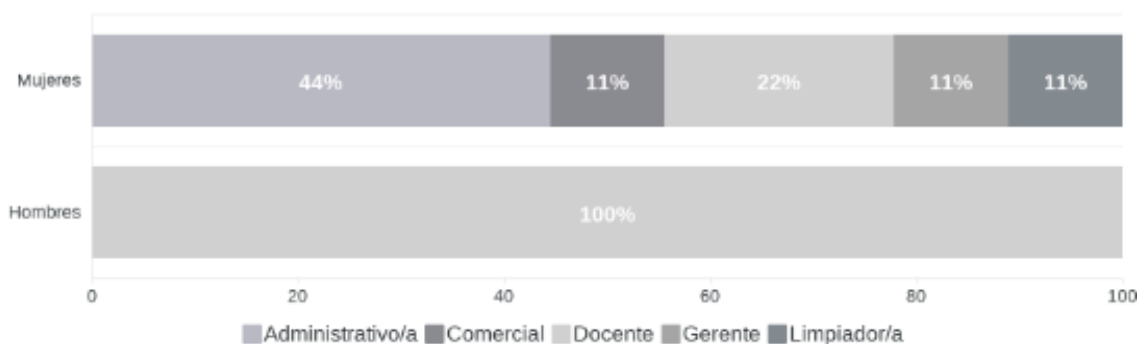
Si bien la distribución de mujeres entre todos los puestos de trabajo existentes en la empresa es más notoria que en el caso de los hombres, donde todos se concentran en el puesto de docente, también hay que señalar que sus compañeras no ocupan este puesto en primera instancia, sino que es el de administrativo/a (44% de concentración frente a un 22% correspondiente al puesto de docente).

Puesto de trabajo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Administrativo/a	4	100%	44%	0	0%	0%	4	31%	100%	0
Comercial	1	100%	11%	0	0%	0%	1	8%	100%	0
Docente	2	33%	22%	4	67%	100%	6	46%	-34%	0.5
Gerente	1	100%	11%	0	0%	0%	1	8%	100%	0
Limpiador/a	1	100%	11%	0	0%	0%	1	8%	100%	0
TOTAL GENERAL:	9	69%	100%	4	31%	100%	13	100%	38%	2.25

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración

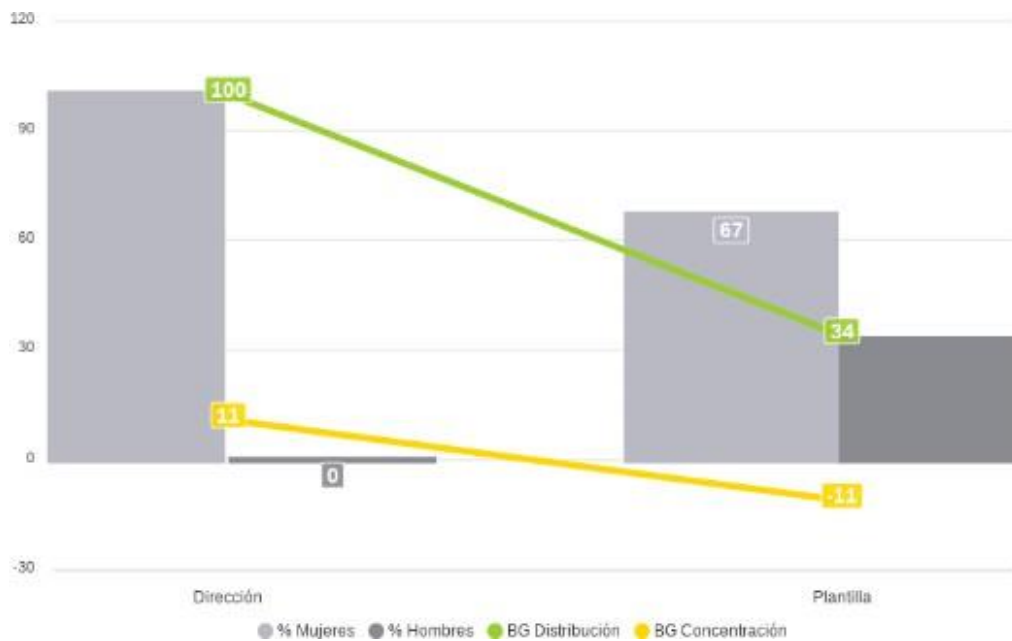


PLANTILLA POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD

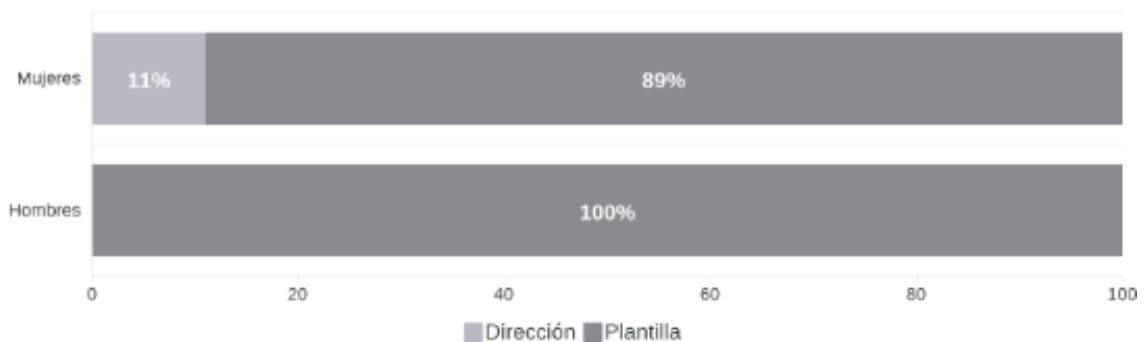
Como se ha comentado al inicio de este diagnóstico, el nivel de responsabilidad mayoritario en la empresa es el correspondiente a la plantilla, con un 92% sobre el total de las personas trabajadoras.

Nivel de responsabilidad	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Dirección	1	100%	11%	0	0%	0%	1	8%	100%	0
Plantilla	8	67%	89%	4	33%	100%	12	92%	34%	2
TOTAL GENERAL:	9	69%	100%	4	31%	100%	13	100%	38%	2.25

Porcentaje de distribución



Porcentaje de concentración



Como conclusión a este punto hay que señalar lo comentado al comienzo de este diagnóstico: si bien no existe una infrarrepresentación femenina en la empresa (aunque sí en el puesto de trabajo de Docente), sí existe un desequilibrio en cuanto a la representación de ambos géneros en la empresa, debido ello a la feminización del sector.

Es por ello por lo que la empresa implantará medidas, señaladas en el Plan de Igualdad, que sigan una línea clara: equilibrar la participación de ambos géneros/sexos en la plantilla total de la empresa.

i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el seno de las negociaciones del Plan de Igualdad se ha procedido a redacción y aprobación consensuada de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo

j. Violencia de género.

La empresa no cuenta con un protocolo de actuación contra los casos de violencia de género que puedan afectar a las mujeres de la empresa.

Uno de los mayores problemas sociales de carácter estructural que azotan el mundo que nos rodea es la violencia de género, por lo que nadie puede estar exento de quedarse al margen de esta en lo que respecta a su erradicación y esto también incumbe al ámbito laboral. En este sentido, es cierto que, en muchos casos, el entorno más cercano de las víctimas de violencia de género desconoce las situaciones que están sufriendo.

Sin embargo, también es cierto que, en un gran porcentaje de los casos, aquellas personas que las rodean en el ámbito laboral, por el tiempo que con ellas comparten, tienen más posibilidades de detectar cambios de conducta en ellas que indiquen que algo está sucediendo y, así, ofrecerles el apoyo y la información que, sin duda, van a necesitar para romper con la situación de violencia y recuperarse de sus consecuencias.

En lo que respecta a la responsabilidad social corporativa, resulta imprescindible la colaboración y coordinación del personal legitimado en la empresa para guiar a las mujeres que puedan estar sufriendo (o sufran) violencia de género, haciendo con ello posible que estas trabajadoras encuentren apoyo en su centro de trabajo y conozcan y ejerzan los derechos que la ley les reconoce para romper el círculo de la violencia.

En consecuencia, se hace crucial la elaboración de un protocolo que sirva para concienciar al personal en materia de violencia de género, que indique explícitamente los procedimientos para actuar ante dicha violencia y que guíe a las mujeres que puedan sufrir esta situación.

k. Salud laboral con perspectiva de género

La empresa cuenta con una Memoria anual de actividades del servicio de prevención y valoración de la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en la misma.

En este documento no se localiza referencia alguna a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, lo que conllevaría tratar apartados dedicados, por ejemplo, a la protección a la maternidad y la paternidad, la violencia de género, el acoso sexual y/o por razón de sexo, y demás materias que involucra directa e indirectamente el bienestar de las mujeres en la empresa.

De este modo, sería conveniente hacer una revisión del documento como medida que integre el Plan de Igualdad.

l. Comunicación inclusiva

Uno de los aspectos clave a analizar para profundizar en algo tan importante como la imagen de la empresa es su página web. Esta se constituye como una de las fuentes secundarias primordiales para ver el impacto de la empresa en su entorno, dividiéndose su análisis en tres grandes bloques:

- Imagen: en la realidad online los recursos visuales juegan un papel fundamental en la construcción y transmisión de significados. En otras palabras, la elección de las imágenes que haga la empresa en su página web no solo influye en la presentación de la empresa ante las personas que accedan a la misma y los valores que estas deduzcan en base a ello, sino que además median en cómo las mujeres, especialmente las trabajadoras y futuras trabajadoras, puedan sentirse respecto a la misma (si conciben a mujeres en puestos de responsabilidad, si se cae en estereotipos de género en lo referido a uniformes, funciones realizadas por estas en las imágenes, etc.).

En el caso de Grupo Audio Formación el uso de las imágenes tiende a ser neutro, en general, mostrando preferiblemente imágenes relacionadas con el contenido web y los cursos, aunque es cierto que, de forma puntual, sí hay representación de mujeres como imagen principal de la web.

- Lenguaje: al igual que las imágenes, las palabras son herramientas clave para la construcción de la realidad, puesto que nombran y dotan de valor a la vez que silencian. Analizando el lenguaje utilizado en la web de la empresa, esta manifiesta un uso general de las formas neutras, siguiendo en la línea del uso de las imágenes, lo que les evita caer en la personalización de la actividad en la empresa en géneros determinados.

- Contenido: es interesante analizar también la elección de contenidos realizada por la empresa, puesto que en esta se reflejan los elementos que se consideran de vital importancia para dar (y darse) a conocer a las personas usuarias.

En este sentido, la web se divide en diversas secciones como “inicio”, “¿quiénes somos?”, “portal de transparencia”, “aulas virtuales”, “cursos”, “correo/documentación”, “agencia de colocación”, “noticias”, “contacto”, etc. En todas ellas se recoge información que sirve para mostrar a las personas usuarias y posibles clientes la actividad productiva de la empresa, transmitiendo con ello su marca personal.

La url del portal de la agencia de colocación es: <https://grupoaudio.portalemp.com/>

Sobre las imágenes de la web se puede afirmar que están libres de sesgos de género, como se demuestra con la visualización de las imágenes siguientes, extraídas de la web corporativa



Resultados de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva realizada tiene la misma vigencia que el Plan de Igualdad, es decir, desde 15/07/2023 hasta 14/07/2027.

Para la realización de la presente Auditoría Retributiva se ha realizado el siguiente proceso:

Recogida de información

En la fase de recogida de información se han utilizado los datos obtenidos de:

- Diagnóstico de igualdad
- Información del registro retributivo.
- Política salarial.
- Convenio colectivo.
- Clasificación profesional de la empresa.
- Criterios de valoración de personal.
- Distribución por responsabilidades de la plantilla.

Toda la información facilitada ha servido para configurar la situación de partida, en cuanto a perfil de las personas que trabajan en la empresa.

Valoración de puestos de trabajo

La valoración de puestos de trabajo ha estado orientada a identificar puestos de igual valor a partir de estos elementos:

1º) Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:

- a. Naturaleza de las funciones o tareas: es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b. Condiciones educativas: aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c. Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

2º) Factores y subfactores de valoración. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo. Cumplen los siguientes criterios:

- Carácter común. Los factores son comunes y deben ser valorados en todos los puestos de trabajo de la empresa.

- Variabilidad. Permiten distinguir los puestos en función de la intensidad con la que estos concurren en la valoración. Aunque todos ellos deben ser considerados en todos los puestos de trabajo, no necesariamente estarán presentes en la misma proporción, intensidad o importancia, sino que lo estarán en su correspondiente grado o nivel
- Relevancia. Son capaces de identificar diferencias relevantes e importantes entre los puestos de trabajo.
- Gradualidad. Cada factor se divide en distintos grados o niveles, que expresen el nivel de importancia o incidencia de cada factor en cada puesto de trabajo.

3º) Niveles. Cada factor y subfactor, se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo.

De esta forma se han podido establecer qué puestos de trabajo, independientemente de dedicarse a tareas de diferentes naturaleza dentro de la organización, aportan el mismo valor.

La herramienta utilizada para la valoración de puestos da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a la herramienta utilizada cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

La herramienta utilizada cumple las siguientes características:

- a. Se adecúa a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y se basa en factores de valoración agrupados de conformidad con su artículo 4.
- b. Es normalizado, de manera que pueda aplicarse a todo tipo de empresas, al margen de su tamaño o sector de actividad.
- c. Es integral, el sistema es aplicable a todos los puestos de trabajo en la organización y los factores que lo conforman son comunes a todos ellos.
- d. Es un método cuantitativo y ponderado, ya que la evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.
- e. Es una herramienta con perspectiva de género que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración. Los factores son objetivos y neutros con respecto al género.
- f. Es un método analítico que evalúa la importancia relativa de las ocupaciones de una manera sistemática y, en este sentido, satisface todos y cada uno de los criterios y principios descritos en el artículo 4.4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:
 - Adecuación: los factores que lo conforman establecen una vinculación directa y objetiva con la actividad realmente desarrollada.
 - Totalidad: permiten considerar todas y cada una de las condiciones que singularizan un puesto de trabajo.
 - Objetividad: los factores que lo componen han sido seleccionados para tratar de evitar estimaciones estereotipadas.
- g. Es transparente, el proceso utilizado en el sistema es claro para todas las personas interesadas y su aplicación se explica de manera suficiente y completa.

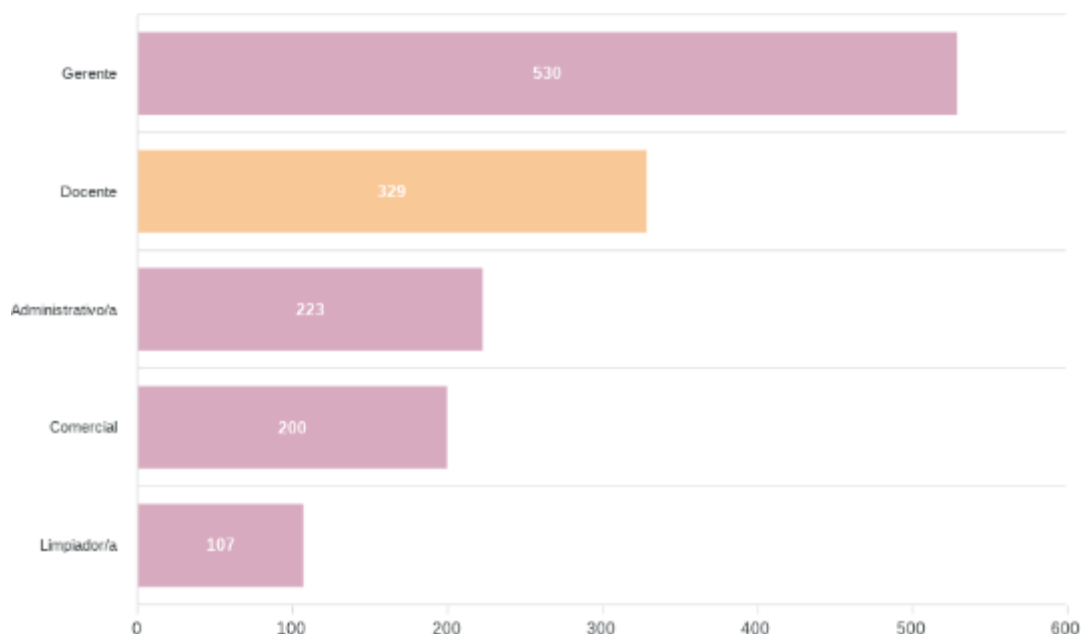
A continuación, se expone el resultado obtenido tras la valoración de los puestos de trabajo existentes en GRUPO AUDIO FORMACION S.L. y la escala/agrupación en la que quedaría encuadrado cada puesto. El análisis detallado de la valoración de cada puesto se refleja en el Informe VPT de GRUPO AUDIO FORMACION S.L.:

Puesto de trabajo	Puntos	Escala/Agrupación
-------------------	--------	-------------------

Gerente	530	6
Docente	329	4
Administrativo/a	223	2
Comercial	200	1
Limpiador/a	107	1

Además, en la siguiente tabla, se muestra la distribución de los puestos de trabajos por sexo:

Puesto de trabajo	Nº Mujeres	Nº Hombres	Categorización
Gerente	1	0	Feminizado
Docente	2	4	Masculinizado
Administrativo/a	4	0	Feminizado
Comercial	1	0	Feminizado
Limpiador/a	1	0	Feminizado



Retribuciones

Determinados los puestos de igual valor, a partir del salario efectivamente cobrado se ha contabilizado:

- Salario base
- Cada complemento salarial
- Cada retribución extrasalarial

Y se ha procedido a la equiparación de retribuciones para hacerlas comparables, es decir, se han anualizado aquellas retribuciones que no han coincidido con el año completo, calculando lo que la persona hubiese cobrado si hubiese estado contratada todo el año y se han normalizado en los casos en que la persona trabajadora no tenía contrato a jornada completa, realizando la proyección de la retribución percibida en el caso de haber disfrutado de jornada completa.

Cálculos realizados

La información obtenida se ha tratado, calculando de cada concepto de análisis (salario base, complementos salariales y retribuciones extrasalariales) el promedio, la mediana y la brecha retributiva.

Promedio

En un sentido amplio, el promedio retributivo nos indica el término medio en el que se encuentra la retribución de la empresa.

A la hora de analizar el promedio hay que tener en cuenta que en su cálculo se toman en consideración los valores extremos, por lo que, si hay personas que cobran mucho más que la mayoría de la plantilla, nos puede dar un promedio superior a lo que percibe la plantilla y viceversa, si hay personas con ingresos muy inferiores a la tónica general nos puede dar un resultado de retribución que está por debajo del salario habitual del personal de la empresa.

Mediana

En todo caso, para evitar problemas como el que acabamos de mencionar, se recurre a completar con el análisis de la mediana que es el valor que se ubica en el punto medio.

Así, la mediana siempre estará en el centro, obviando los valores extremos que nos pueden desvirtuar la media obtenida.

La mediana junto con la media es un estadístico muy ilustrativo de una distribución. Al contrario que la media que puede estar desplazada hacia un lado o a otro, según la distribución, la mediana siempre se sitúa en el centro de esta.

Brecha retributiva de género

La brecha retributiva de género se define como la diferencia entre la retribución media percibida por hombres y mujeres al desempeñar su actividad laboral.

Dicho de otro modo, se refiere a lo que una mujer gana de media en comparación con el hombre. Para que esta medición sea válida se deben comparar las retribuciones entre hombres y mujeres que desempeñen un trabajo de igual valor, en el mismo sector de actividad y con las mismas condiciones laborales.

Sin embargo, también entran en juego otros factores que pueden incidir en esta brecha, por ejemplo la menor ocupación por parte de las mujeres de puestos directivos, y el mayor porcentaje que trabajan en empleos de baja cualificación.

Análisis de datos

A partir de los datos obtenidos se procede al análisis de los mismos identificando las brechas retributivas y justificando las razones por las que se producen, en aquellos casos en las que son superiores al 25%. En todo caso, hay que dejar constancia que esta brecha retributiva no está determinada por un trato desigual a la trabajadora.

Plan de acción

Objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de igualdad

- Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
- Mejorar el acceso de la plantilla al Plan de Formación de la empresa.
- Incorporar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incorporar formación específica en materia de igualdad para toda la empresa.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.
- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la empresa.
- Favorecer la incorporación de mujeres a la empresa en los puestos en los que está subrepresentada.
- Mantener una política salarial transparente y que promueva igualdad salarial.
- Prevenir y disponer de mecanismos para la detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Fomentar la salud física y mental del personal atendiendo a las particularidades de cada sexo y a su actividad en la empresa.
- Establecer una cultura empresarial basada en la construcción de una sociedad libre de violencia de género.
- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

Medidas de igualdad

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención:

1. Proceso de selección, contratación y promoción profesional.
2. Formación.
3. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
4. Violencia de género.
5. Comunicación y lenguaje no sexista.
6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
7. Condiciones de trabajo (Salud laboral y Género)
8. Colectivo LGTBIQ+

Proceso de selección, contratación y promoción profesional.

Objetivo:

Eliminar y Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, así como garantizar de manera efectiva las posibilidades de promoción entre hombres y mujeres. Esta área se centra en la definición de medidas encaminadas a reforzar el objetivo de la igualdad en los procesos de selección, contratación utilizados para la incorporación del personal a GRUPO AUDIO Y FORMACIÓN. Una vez incorporados a la plantilla se deben especificar medidas para garantizar la incorporación del enfoque de género en los procesos de promoción, especialmente en los relativos a los niveles de dirección y toma de decisiones.

Ficha de Medidas:

Realizar acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades todas y cada una de las personas que, de alguna manera, estén involucradas en los procesos de selección de personal (RRHH, Responsable, Directores...)

Área de actuación	Proceso de selección, contratación y promoción profesional.
Medida	Realizar acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades todas y cada una de las personas que, de alguna manera, estén involucradas en los procesos de selección de personal (RRHH, Responsable, Directores...)
Objetivos que persigue	Eliminar y Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, así como garantizar de manera efectiva las posibilidades de promoción entre hombres y mujeres. Esta área se centra en la definición de medidas encaminadas a reforzar el objetivo de la igualdad en los procesos de selección, contratación utilizados para la incorporación del personal a GRUPO AUDIO Y FORMACIÓN. Una vez incorporados a la plantilla se deben especificar medidas para garantizar la incorporación del enfoque de género en los procesos de promoción, especialmente en los relativos a los niveles de dirección y toma de decisiones.
Descripción detallada de la medida	
Personas destinatarias	Personas involucradas en los procesos de selección
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/01/2024 Fecha de fin: 31/12/2024
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Nº mujeres/hombres en tribunales y órganos de selección. Nº de personas por sexo que han participado en la formación

Acción positiva	
Área de actuación	Proceso de selección, contratación y promoción profesional.
Medida	Acción positiva
Objetivos que persigue	Eliminar y Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, así como garantizar de manera efectiva las posibilidades de promoción entre hombres y mujeres. Esta área se centra en la definición de medidas encaminadas a reforzar el objetivo de la igualdad en los procesos de selección, contratación utilizados para la incorporación del personal a GRUPO AUDIO Y FORMACIÓN. Una vez incorporados a la plantilla se deben especificar medidas para garantizar la incorporación del enfoque de género en los procesos de promoción, especialmente en los relativos a los niveles de dirección y toma de decisiones.
Descripción detallada de la medida	Elaborar el protocolo de Selección y Reclutamiento desde la perspectiva de género. Se establecerá la medida de acción positiva de que a igualdad de condiciones (en méritos y capacidades), tendrá preferencia para ser contratada la persona del sexo menos representado, en el puesto o categoría de que se trate, estableciendo sistemas objetivos de selección.
Personas destinatarias	Personas que participen en los procesos de selección
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/01/2024 Fecha de fin: 30/06/2027
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	No requiere recursos específicos
Indicadores de seguimiento	Protocolos de selección y reclutamiento Canal o medio utilizado para su publicación

Publicar las diferentes ofertas de empleo con un lenguaje y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos para uno u otro sexo.	
Área de actuación	Proceso de selección, contratación y promoción profesional.
Medida	Publicar las diferentes ofertas de empleo con un lenguaje y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos para uno u otro sexo.
Objetivos que persigue	Eliminar y Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, así como garantizar de

	manera efectiva las posibilidades de promoción entre hombres y mujeres. Esta área se centra en la definición de medidas encaminadas a reforzar el objetivo de la igualdad en los procesos de selección, contratación utilizados para la incorporación del personal a GRUPO AUDIO Y FORMACIÓN. Una vez incorporados a la plantilla se deben especificar medidas para garantizar la incorporación del enfoque de género en los procesos de promoción, especialmente en los relativos a los niveles de dirección y toma de decisiones.
Personas destinatarias	Personas que vayan a optar a un proceso de selección
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 15/07/2023 Fecha de fin: 15/07/2027
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	No requiere
Indicadores de seguimiento	Nº de ofertas publicadas anualmente

Las convocatorias se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo.	
Área de actuación	Proceso de selección, contratación y promoción profesional.
Medida	Las convocatorias se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo.
Objetivos que persigue	Eliminar y Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, así como garantizar de manera efectiva las posibilidades de promoción entre hombres y mujeres. Esta área se centra en la definición de medidas encaminadas a reforzar el objetivo de la igualdad en los procesos de selección, contratación utilizados para la incorporación del personal a GRUPO AUDIO Y FORMACIÓN. Una vez incorporados a la plantilla se deben especificar medidas para garantizar la incorporación del enfoque de género en los procesos de promoción, especialmente en los relativos a los niveles de dirección y toma de decisiones.
Personas destinatarias	Personas que participen en los procesos de selección.
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 15/07/2023 Fecha de fin: 15/07/2027
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	No requiere
Indicadores de seguimiento	Fecha publicación de las convocatorias de selección o promoción interna Canal o medio utilizado para su publicación

Formación.

Objetivo:

Fomentar e impulsar la formación en igualdad para todo el personal a lo largo de la carrera profesional. En esta área se recogen medidas encaminadas a la incorporación de la dimensión de género en los procesos de planificación y evaluación de la formación del personal, así como para garantizar que el personal de GRUPO AUDIO Y FORMACIÓN tenga conocimientos suficientes para aplicar la transversalidad del principio de igualdad en el desarrollo de los procedimientos habituales de trabajo.

Ficha de Medidas:

Uso cuidado del lenguaje en contenidos formativos	
Área de actuación	Formación.
Medida	Uso cuidado del lenguaje en contenidos formativos
Objetivos que persigue	Fomentar e impulsar la formación en igualdad para todo el personal a lo largo de la carrera profesional. En esta área se recogen medidas encaminadas a la incorporación de la dimensión de género en los procesos de planificación y evaluación de la formación del personal, así como para garantizar que el personal de GRUPO AUDIO Y FORMACIÓN tenga conocimientos suficientes para aplicar la transversalidad del principio de igualdad en el desarrollo de los procedimientos habituales de trabajo.
Descripción detallada de la medida	Adaptar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales y/o manuales formativos de los cursos para evitar discriminación de género y estereotipos.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/09/2023 Fecha de fin: 15/07/2027
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	No precisa
Indicadores de seguimiento	Plan de Formación Anual Medios utilizados para informar del Plan Formativo

Corregir desviaciones Plan Formativo	
Área de actuación	Formación.
Medida	Corregir desviaciones Plan Formativo
Objetivos que persigue	Fomentar e impulsar la formación en igualdad para todo el personal a lo largo de la carrera profesional. En esta área se recogen medidas encaminadas a la incorporación de la dimensión de género en los procesos de planificación y evaluación de la formación del personal, así como para garantizar que el personal de GRUPO AUDIO Y FORMACIÓN tenga conocimientos suficientes para aplicar la transversalidad del principio de igualdad en el desarrollo de los procedimientos habituales de trabajo.
Descripción detallada de la medida	Evaluación del Plan de Formación desde una perspectiva de género, a fin de hacer corrección de las posibles desviaciones que hubieran podido producirse en el diseño del siguiente Plan formativo.
Personas destinatarias	Todas las personas que intervengan en la confección del plan de formación
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/09/2023 Fecha de fin: 15/07/2024
Responsable	Dpto. Formación
Recursos asociados	No precisa
Indicadores de seguimiento	% de personas (desagregado por sexo) formadas por áreas. % de personas (desagregado por sexo) que han abandonado la formación Grado de satisfacción de las personas que trabajan en GRUPO AUDIO Y FORMACIÓN

Reciclaje formativo	
Área de actuación	Formación.
Medida	Reciclaje formativo
Objetivos que persigue	Fomentar e impulsar la formación en igualdad para todo el personal a lo largo de la carrera profesional. En esta área se recogen medidas encaminadas a la incorporación de la dimensión de género en los procesos de planificación y evaluación de la formación del personal, así como para garantizar que el personal de GRUPO AUDIO Y FORMACIÓN tenga conocimientos suficientes para aplicar la transversalidad del principio de igualdad en el desarrollo de los procedimientos habituales de trabajo.
Descripción detallada de	Programar cursos de formación y reciclaje para aquellas personas que se reincorporen a su puesto de

la medida	trabajo después de causar baja por maternidad o paternidad, excedencias, cuidados de un familiar, etc., consiguiendo así la puesta al día o actualización de estas personas.
Personas destinatarias	Personas que se reincorporen a su puesto tras un periodo de ausencia
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/09/2023 Fecha de fin: 15/07/2027
Responsable	Dpto. Formación y Dpto. RRHH
Recursos asociados	En su caso, créditos de FUNDAE
Indicadores de seguimiento	Nº de cursos ofertados. Nº de personas que asisten a la formación (desagregadas por sexo).

Sensibilización y formación en igualdad	
Área de actuación	Formación.
Medida	Sensibilización y formación en igualdad
Objetivos que persigue	Fomentar e impulsar la formación en igualdad para todo el personal a lo largo de la carrera profesional. En esta área se recogen medidas encaminadas a la incorporación de la dimensión de género en los procesos de planificación y evaluación de la formación del personal, así como para garantizar que el personal de GRUPO AUDIO Y FORMACIÓN tenga conocimientos suficientes para aplicar la transversalidad del principio de igualdad en el desarrollo de los procedimientos habituales de trabajo.
Descripción detallada de la medida	Realizar acciones específicas de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades a toda la plantilla y especialmente para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos, incluyendo entre sus materias la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, así como corresponsabilidad, y del mismo modo perseguir el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de la utilización de un lenguaje e imágenes no excluyentes.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/03/2024 Fecha de fin: 31/12/2024
Responsable	Dpto. Formación y Dpto. RRHH
Recursos asociados	En su caso, créditos de FUNDAE
Indicadores de seguimiento	Nº de personas que asisten a la formación (desagregadas por sexo). Nº de cursos programados Nº de formaciones impartidas en las que se ha incluido píldora formativa en igualdad

Formación de acogida en materia de Igualdad para las personas que se incorporan a la empresa.	
Área de actuación	Formación.
Medida	Formación de acogida en materia de Igualdad para las personas que se incorporan a la empresa.
Objetivos que persigue	Fomentar e impulsar la formación en igualdad para todo el personal a lo largo de la carrera profesional. En esta área se recogen medidas encaminadas a la incorporación de la dimensión de género en los procesos de planificación y evaluación de la formación del personal, así como para garantizar que el personal de GRUPO AUDIO Y FORMACIÓN tenga conocimientos suficientes para aplicar la transversalidad del principio de igualdad en el desarrollo de los procedimientos habituales de trabajo.
Descripción detallada de la medida	Impartir la formación de sensibilización en igualdad a las personas de nuevo ingreso
Personas destinatarias	Personas de nuevo ingreso
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 15/07/2023 Fecha de fin: 15/07/2027
Responsable	Dpto. Formación y Dpto. RRHH
Recursos asociados	En su caso, créditos de FUNDAE

Indicadores de seguimiento	Nº de cursos ofertados. Nº de personas que asisten a la formación (desagregadas por sexo).
-----------------------------------	---

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo:

Establecer sistemas integrales para facilitar la relación entre la vida personal, familiar y profesional, reforzando las medidas existentes en materia de conciliación y fomentando medidas que promuevan la corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres de GRUPO AUDIO Y FORMACIÓN en el ámbito del trabajo doméstico..

Ficha de Medidas:

“Plan de Conciliación”	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Medida	“Plan de Conciliación”
Objetivos que persigue	Establecer sistemas integrales para facilitar la relación entre la vida personal, familiar y profesional, reforzando las medidas existentes en materia de conciliación y fomentando medidas que promuevan la corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres de GRUPO AUDIO Y FORMACIÓN en el ámbito del trabajo doméstico.
Descripción detallada de la medida	Elaboración y difusión de un “Plan de Conciliación” indicando la duración, forma de solicitarlas y documentos de justificación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/01/2024 Fecha de fin: 30/06/2024
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Horas de trabajo del personal de RRHH
Indicadores de seguimiento	El protocolo realizado

Registro de Permisos	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Medida	Registro de Permisos
Objetivos que persigue	Establecer sistemas integrales para facilitar la relación entre la vida personal, familiar y profesional, reforzando las medidas existentes en materia de conciliación y fomentando medidas que promuevan la corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres de GRUPO AUDIO Y FORMACIÓN en el ámbito del trabajo doméstico.
Descripción detallada de la medida	Disponer de un registro de información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias por motivos familiares y por sexo que se den en la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/09/2023 Fecha de fin: 15/07/2027
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	No precisa

Indicadores de seguimiento	Creación del registro y asegurar su actualización. Conclusiones respecto de los datos que se registran
-----------------------------------	---

Adaptación de jornada	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Medida	Adaptación de jornada
Objetivos que persigue	Establecer sistemas integrales para facilitar la relación entre la vida personal, familiar y profesional, reforzando las medidas existentes en materia de conciliación y fomentando medidas que promuevan la corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres de GRUPO AUDIO Y FORMACIÓN en el ámbito del trabajo doméstico.
Descripción detallada de la medida	Posibilitar la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para quienes tengan personas dependientes (previa justificación), siempre que el servicio lo permita.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/09/2023 Fecha de fin: 15/07/2027
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	No precisa
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes Nº de reducciones ejecutadas Nº de personas por sexo que han hecho uso de la medida

Estudio de las necesidades de conciliación de la plantilla de alguna medida conciliadora.	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Medida	Estudio de las necesidades de conciliación de la plantilla de alguna medida conciliadora.
Objetivos que persigue	Establecer sistemas integrales para facilitar la relación entre la vida personal, familiar y profesional, reforzando las medidas existentes en materia de conciliación y fomentando medidas que promuevan la corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres de GRUPO AUDIO Y FORMACIÓN en el ámbito del trabajo doméstico.
Descripción detallada de la medida	Identificar, mediante un procedimiento escrito, las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla en relación con las personas que soliciten la aplicación de alguna medida conciliadora.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/09/2023 Fecha de fin: 15/07/2027
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Ningún recurso específico
Indicadores de seguimiento	Cuestionario sobre necesidades de conciliación pasado a la plantilla Nº de respuestas desagregadas por el sexo de la persona

Violencia de género.

Objetivo:

Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.

Ficha de Medidas:

Protocolo de VIOGEN	
Área de actuación	Violencia de género.
Medida	Protocolo de VIOGEN
Objetivos que persigue	Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.
Descripción detallada de la medida	Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar su integridad física y moral. • Elaborar un procedimiento en materia de movilidad (Traslado de puesto de trabajo) para mujeres víctimas de violencia de género, dándoles preferencia para ocupar cualquier vacante que exista en otro centro de trabajo. La Comisión de Igualdad estudiará todas las solicitudes que existan para darle celeridad. • Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de la tal situación. • Apoyar la inserción laboral de mujeres víctima de violencia de género, estableciendo colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, fundaciones, etc. para facilitar el acceso a nuestros procesos de reclutamiento • En aquellos casos en los que la mujer víctima de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa dará preferencia a la trabajadora víctima para que pueda optar o bien por continuar en su centro de trabajo, o bien por ser trasladada a otro cuando exista tal posibilidad. • Las salidas, debidamente justificadas, durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos, tratándose por parte de la empresa dichos permisos con carácter confidencial. • En las bajas médicas asociadas a un maltrato con orden de protección y/o sentencia firme o si existe informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género o reconocimiento de dicha condición por los servicios sociales pertinentes, la empresa descontará los 3 días de carencia de la primera de las bajas del año, incluso si luego hubiera otras posteriores.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/06/2024 Fecha de fin: 31/12/2024
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Protocolo de Violencia de Género aportado por CC.OO.
Indicadores de seguimiento	EL protocolo realizado y su difusión

Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de Género	
Área de actuación	Violencia de género.
Medida	Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de Género
Objetivos que persigue	Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.
Descripción detallada de la medida	Adhesión a campañas de la Administración Pública local, autonómica y estatal y los Sindicatos en materia de VIOGEN para fomentar su visibilización
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/09/2024 Fecha de fin: 15/07/2027
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	No requiere
Indicadores de seguimiento	Campañas de información realizadas.

Comunicación y lenguaje no sexista.

Objetivo:

Utilización por parte de todo el personal de un lenguaje correcto y sin discriminación de género.

Ficha de Medidas:

Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes	
Área de actuación	Comunicación y lenguaje no sexista.
Medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes
Objetivos que persigue	Utilización por parte de todo el personal de un lenguaje correcto y sin discriminación de género.
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, así como en los documentos internos a fin de eliminar el sexismo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/03/2024 Fecha de fin: 28/02/2025
Responsable	Dpto. Formación y Dpto. RRHH
Recursos asociados	No requiere
Indicadores de seguimiento	Documentos revisados Documentos modificados

Difusión del Plan de Igualdad	
Área de actuación	Comunicación y lenguaje no sexista.
Medida	Difusión del Plan de Igualdad
Objetivos que persigue	Utilización por parte de todo el personal de un lenguaje correcto y sin discriminación de género.
Descripción detallada de la medida	Informar del I Plan de Igualdad a todo el personal de GRUPO AUDIO Y FORMACIÓN mediante la realización de sesiones informativas, o a través de los canales de comunicación habituales de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 15/07/2023 Fecha de fin: 31/12/2023
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	No requiere
Indicadores de seguimiento	Tipos de canales de comunicación utilizado Alcance de la difusión realizada

Publicitar el Plan de Igualdad.	
Área de actuación	Comunicación y lenguaje no sexista.
Medida	Publicitar el Plan de Igualdad.
Objetivos que persigue	Utilización por parte de todo el personal de un lenguaje correcto y sin discriminación de género.
Descripción detallada de la medida	Utilizar en campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad.
Personas destinatarias	Terceros, clientes, proveedores, Administración Pública

Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 15/07/2023 Fecha de fin: 15/07/2027
Responsable	Todas las personas de la empresa
Recursos asociados	No requiere
Indicadores de seguimiento	Canales utilizados para publicitar el plan

Informar a personas candidatas sobre medidas de acción positiva en Selección	
Área de actuación	Comunicación y lenguaje no sexista.
Medida	Informar a personas candidatas sobre medidas de acción positiva en Selección
Objetivos que persigue	Utilización por parte de todo el personal de un lenguaje correcto y sin discriminación de género.
Descripción detallada de la medida	Comunicar a candidatos/as y personal de la plantilla que para los procesos de selección y de promoción interna se establecerá la medida de acción positiva que a igualdad de condiciones (en méritos y capacidades), tendrá preferencia para ser contratada la persona del sexo menos representado, en el puesto o categoría de que se trate.
Personas destinatarias	Personas que participen como candidatas en procesos de selección
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 15/07/2023 Fecha de fin: 15/07/2027
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	No requiere
Indicadores de seguimiento	Información facilitada

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo:

Promover acciones que aseguren la dignidad e intimidad de hombres y mujeres, que tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea esta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual.

Ficha de Medidas:

Actualización del Protocolo de Acoso	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Medida	Actualización del Protocolo de Acoso
Objetivos que persigue	Promover acciones que aseguren la dignidad e intimidad de hombres y mujeres, que tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea esta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual.
Descripción detallada de la medida	Revisar y actualizar el Protocolo de Actuación específico para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, ante los posibles cambios normativos
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/01/2024 Fecha de fin: 31/12/2026
Responsable	Dpto. RRHH

Recursos asociados	No requiere
Indicadores de seguimiento	Nº de revisiones anuales Documento resultante de la revisión

Difusión del Protocolo de acoso	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Medida	Difusión del Protocolo de acoso
Objetivos que persigue	Promover acciones que aseguren la dignidad e intimidad de hombres y mujeres, que tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea esta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual.
Descripción detallada de la medida	Informar a toda la plantilla y a las nuevas incorporaciones sobre la implantación del Protocolo de Actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y personal de nuevo ingreso
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 15/07/2023 Fecha de fin: 15/07/2027
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	No requiere
Indicadores de seguimiento	Nº de acciones de difusión anuales

Formación y Sensibilización en acoso	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Medida	Formación y Sensibilización en acoso
Objetivos que persigue	Promover acciones que aseguren la dignidad e intimidad de hombres y mujeres, que tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea esta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual.
Descripción detallada de la medida	Formación y Sensibilización a dirección y cadena de mandos intermedios en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo
Personas destinatarias	Personal directivo y mandos intermedios
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/07/2024 Fecha de fin: 31/12/2024
Responsable	Dpto. Formación y Dpto. RRHH
Recursos asociados	En su caso, créditos de FUNDAE
Indicadores de seguimiento	Nº de formaciones realizadas Nº de personas formadas desagregadas por sexo

Condiciones de trabajo (Salud laboral y Género)

Objetivo:

Implantar la transversalización de género en todas las actuaciones relacionadas con la seguridad y la salud laboral para que sean eficientes y eficaces.

Ficha de Medidas:

Prevención especial en maternidad y lactancia	
Área de actuación	Condiciones de trabajo (Salud laboral y Género)
Medida	Prevención especial en maternidad y lactancia
Objetivos que persigue	Implantar la transversalización de género en todas las actuaciones relacionadas con la seguridad y la salud laboral para que sean eficientes y eficaces.
Descripción detallada de la medida	Promover el desarrollo de actuaciones preventivas dirigidas a las trabajadoras con exposición a riesgos en circunstancias especiales asociadas a la maternidad y lactancia.
Personas destinatarias	Mujeres de la plantilla en situación de maternidad y/o lactancia
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/01/2024 Fecha de fin: 15/07/2027
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	No requiere
Indicadores de seguimiento	Nº de actuaciones realizadas Nº de mujeres beneficiadas

Adecuación ergonómica del puesto de la mujer embarazada o en período de lactancia.	
Área de actuación	Condiciones de trabajo (Salud laboral y Género)
Medida	Adecuación ergonómica del puesto de la mujer embarazada o en período de lactancia.
Objetivos que persigue	Implantar la transversalización de género en todas las actuaciones relacionadas con la seguridad y la salud laboral para que sean eficientes y eficaces.
Descripción detallada de la medida	GRUPO AUDIO Y FORMACIÓN velará por la adecuación ergonómica del puesto de la mujer embarazada o en período de lactancia. Se comunicará al servicio de PRL que tengan especial sensibilidad a la hora de proceder a valorar los riesgos de los diferentes puestos de trabajo ante la casuística de poder ser ocupados por mujeres en situación de embarazo y/o lactancia, solicitando que en la formación obligatoria al inicio de la relación laboral, se tenga en cuenta esta circunstancia.
Personas destinatarias	Mujeres embarazadas o en situación de lactancia
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/01/2024 Fecha de fin: 31/12/2024
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	No requiere
Indicadores de seguimiento	Comunicación realizada al servicio de PRL Estudio de riesgos de los puestos de la empresa

Colectivo LGTBIQ+

Objetivo:

Sensibilizar a la plantilla sobre la diversidad sexual y Garantizar el respeto por el colectivo LGTBI.

Ficha de Medidas:

Elaborar un código de conducta donde se trate el respeto por los colectivos LGTBI	
Área de actuación	Colectivo LGTBIQ+

Medida	Elaborar un código de conducta donde se trate el respeto por los colectivos LGTBI
Objetivos que persigue	Sensibilizar a la plantilla sobre la diversidad sexual y Garantizar el respeto por el colectivo LGTBI
Descripción detallada de la medida	Implantar Conductas de Respaldo a las "Normas de Conducta para las empresas "de Naciones Unidas para proteger los derechos de las personas LGTBIQ+
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/06/2024 Fecha de fin: 15/07/2027
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Documento de CC.OO.
Indicadores de seguimiento	Documento de código de conducta Difusión realizada del documento elaborado

Prevenir, detectar y actuar en aquellas situaciones que conlleven cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual y/o identidad de género.	
Área de actuación	Colectivo LGTBIQ+
Medida	Prevenir, detectar y actuar en aquellas situaciones que conlleven cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual y/o identidad de género.
Objetivos que persigue	Sensibilizar a la plantilla sobre la diversidad sexual y Garantizar el respeto por el colectivo LGTBI
Descripción detallada de la medida	Analizar la inclusión de medidas específicas para el colectivo LGTBI en el protocolo de prevención del acoso de la empresa
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/06/2024 Fecha de fin: 15/07/2027
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Documentación elaborada por CC.OO.
Indicadores de seguimiento	Modificaciones realizadas en el protocolo de prevención del acoso de la empresa

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad

Año 1 : Del 15/07/2023 al 14/07/2024

Proceso de selección, contratación y promoción profesional.	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Publicar las diferentes ofertas de empleo con un lenguaje y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos para uno u otro sexo.	X	X	X	X
Las convocatorias se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo.	X	X	X	X
Realizar acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades todas y cada una de las personas que, de alguna manera, estén involucradas en los procesos de selección de personal (RRHH, Responsable, Directores...)		X	X	X
Acción positiva		X	X	X
Formación.	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Formación de acogida en materia de Igualdad para las personas que se incorporan a la empresa.	X	X	X	X

Uso cuidado del lenguaje en contenidos formativos	X	X	X	X
Corregir desviaciones Plan Formativo	X	X	X	X
Reciclaje formativo	X	X	X	X
Sensibilización y formación en igualdad			X	X
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Registro de Permisos	X	X	X	X
Adaptación de jornada	X	X	X	X
Estudio de las necesidades de conciliación de la plantilla de alguna medida conciliadora.	X	X	X	X
“Plan de Conciliación”		X	X	X
Violencia de género.	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Protocolo de VIOGEN				X
Comunicación y lenguaje no sexista.	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Difusión del Plan de Igualdad	X	X		
Publicitar el Plan de Igualdad.	X	X	X	X
Informar a personas candidatas sobre medidas de acción positiva en Selección	X	X	X	X
Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes			X	X
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Difusión del Protocolo de acoso	X	X	X	X
Actualización del Protocolo de Acoso		X	X	X
Formación y Sensibilización en acoso				X
Condiciones de trabajo (Salud laboral y Género)	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Prevención especial en maternidad y lactancia		X	X	X
Adecuación ergonómica del puesto de la mujer embarazada o en período de lactancia.		X	X	X
Colectivo LGTBIQ+	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Elaborar un código de conducta donde se trate el respeto por los colectivos LGTBI				X
Prevenir, detectar y actuar en aquellas situaciones que conlleven cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual y/o identidad de género.				X

Año 2 : Del 15/07/2024 al 14/07/2025

Proceso de selección, contratación y promoción profesional.	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Publicar las diferentes ofertas de empleo con un lenguaje y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos para uno u otro sexo.	X	X	X	X
Las convocatorias se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo.	X	X	X	X
Realizar acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades todas y cada una de las personas que, de alguna manera, estén involucradas en los procesos de selección de personal (RRHH, Responsable, Directores...)	X	X		
Acción positiva	X	X	X	X
Formación.	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4

Formación de acogida en materia de Igualdad para las personas que se incorporan a la empresa.	X	X	X	X
Uso cuidado del lenguaje en contenidos formativos	X	X	X	X
Corregir desviaciones Plan Formativo	X			
Reciclaje formativo	X	X	X	X
Sensibilización y formación en igualdad	X	X		
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Registro de Permisos	X	X	X	X
Adaptación de jornada	X	X	X	X
Estudio de las necesidades de conciliación de la plantilla de alguna medida conciliadora.	X	X	X	X
Violencia de género.	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Protocolo de VIOGEN	X	X		
Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de Género	X	X	X	
Comunicación y lenguaje no sexista.	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Publicitar el Plan de Igualdad.	X	X	X	X
Informar a personas candidatas sobre medidas de acción positiva en Selección	X	X	X	X
Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes	X	X	X	
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Difusión del Protocolo de acoso	X	X	X	X
Actualización del Protocolo de Acoso	X	X	X	X
Formación y Sensibilización en acoso	X	X		
Condiciones de trabajo (Salud laboral y Género)	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Prevención especial en maternidad y lactancia	X	X	X	X
Adecuación ergonómica del puesto de la mujer embarazada o en período de lactancia.	X	X		
Colectivo LGTBIQ+	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Elaborar un código de conducta donde se trate el respeto por los colectivos LGTBI	X	X	X	X
Prevenir, detectar y actuar en aquellas situaciones que conlleven cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual y/o identidad de género.	X	X	X	X

Año 3 : Del 15/07/2025 al 14/07/2026

Proceso de selección, contratación y promoción profesional.	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Publicar las diferentes ofertas de empleo con un lenguaje y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos para uno u otro sexo.	X	X	X	X
Las convocatorias se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo.	X	X	X	X
Acción positiva	X	X	X	X
Formación.	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Formación de acogida en materia de Igualdad para las personas que se incorporan a la empresa.	X	X	X	X

Uso cuidado del lenguaje en contenidos formativos	X	X	X	X
Reciclaje formativo	X	X	X	X
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Registro de Permisos	X	X	X	X
Adaptación de jornada	X	X	X	X
Estudio de las necesidades de conciliación de la plantilla de alguna medida conciliadora.	X	X	X	X
Violencia de género.	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de Género	X	X	X	
Comunicación y lenguaje no sexista.	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Publicitar el Plan de Igualdad.	X	X	X	X
Informar a personas candidatas sobre medidas de acción positiva en Selección	X	X	X	X
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Difusión del Protocolo de acoso	X	X	X	X
Actualización del Protocolo de Acoso	X	X	X	X
Condiciones de trabajo (Salud laboral y Género)	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Prevención especial en maternidad y lactancia	X	X	X	X
Colectivo LGTBIQ+	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Elaborar un código de conducta donde se trate el respeto por los colectivos LGTBI	X	X	X	X
Prevenir, detectar y actuar en aquellas situaciones que conlleven cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual y/o identidad de género.	X	X	X	X

Año 4 : Del 15/07/2026 al 14/07/2027

Proceso de selección, contratación y promoción profesional.	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Publicar las diferentes ofertas de empleo con un lenguaje y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos para uno u otro sexo.	X	X	X	X
Las convocatorias se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo.	X	X	X	X
Acción positiva	X	X	X	X
Formación.	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Formación de acogida en materia de Igualdad para las personas que se incorporan a la empresa.	X	X	X	X
Uso cuidado del lenguaje en contenidos formativos	X	X	X	X
Reciclaje formativo	X	X	X	X
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Registro de Permisos	X	X	X	X
Adaptación de jornada	X	X	X	X
Estudio de las necesidades de conciliación de la plantilla de alguna medida conciliadora.	X	X	X	X
Violencia de género.	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4

Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de Género	X	X	X	
Comunicación y lenguaje no sexista.	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Publicitar el Plan de Igualdad.	X	X	X	X
Informar a personas candidatas sobre medidas de acción positiva en Selección	X	X	X	X
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Difusión del Protocolo de acoso	X	X	X	X
Actualización del Protocolo de Acoso	X	X		
Condiciones de trabajo (Salud laboral y Género)	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Prevención especial en maternidad y lactancia	X	X	X	X
Colectivo LGTBIQ+	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Elaborar un código de conducta donde se trate el respeto por los colectivos LGTBI	X	X	X	X
Prevenir, detectar y actuar en aquellas situaciones que conlleven cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual y/o identidad de género.	X	X	X	X

Composición y funcionamiento de la Comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad

En el Plan de Igualdad, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del Plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Una vez obtenida la correspondiente inscripción del Plan de Igualdad en REGCON, dentro del plazo de 1 mes se celebrará la oportuna reunión para constituir mediante acta la oportuna Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad así como para definir su régimen de funcionamiento interno.

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad, ha acordado que la Comisión de seguimiento de GRUPO AUDIO FORMACION S.L. estará formada por las siguientes personas:

Por GRUPO AUDIO FORMACION S.L. : Ruymán Gutiérrez

Por la representación de las personas trabajadoras: María del Pino Sosa Acosta, en representación de CC.OO. ante la ausencia de RLPT en la empresa

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

Calendario de reuniones.

En los dos primeros meses de cada periodo anual, se presentará a la Comisión de seguimiento:

- Plan de trabajo con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.
- Informe de evaluación de las actividades realizadas durante el periodo anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.

a los seis meses de cada periodo anual, realización de la reunión semestral, con informe de actuaciones a realizar y resultados provisionales de lo ejecutado en los seis meses anteriores, para la priorización de medidas. Esta reunión semestral puede coincidir con alguna de las evaluaciones o planes de trabajo programados.

Evaluación intermedia en el último trimestre del segundo periodo anual, se realizará una evaluación intermedia en la que se recojan los resultados de todo el proceso desde el inicio en del plan hasta seis meses antes de finalizar el plan. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Evaluación final, tres meses antes de la finalización del periodo de vigencia del plan de igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de base para el diseño del Tercer Plan de Igualdad de GRUPO AUDIO FORMACION S.L. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de seguimiento recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.

SE ACUERDA QUE LA PRIMERA REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD SE CELEBRARÁ EL 14/12/2023 A LAS 10:00 H.-

Quorum

Las reuniones de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación, se darán por efectivamente constituidas con la asistencia de las personas presentes, tras la confirmación que todas las personas que la componen han recibido la información de la misma.

Acuerdos

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes representadas.

Actas

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión de seguimiento se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación

El Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados siguientes:
 - Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
 - El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del Plan de Igualdad. No obstante, se realizará una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.
- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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.

Resolución de conflictos

En el caso de discrepancia en la Comisión de seguimiento del Plan Igualdad para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de GRUPO AUDIO FORMACION S.L. sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan de igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

En Santa Cruz De Tenerife, a 4 de julio del 2023

Por GRUPO AUDIO FORMACION S.L. :

RUYMÁN GUTIERREZ

Por la representación de las personas trabajadoras:

MARÍA DEL PINO SOSA ACOSTA


M.ª Pino Sosa Acosta

Firmado digitalmente
por SOSA ACOSTA
MARIA DEL PINO -
52842516Q
Fecha: 2023.07.04
16:49:59 +01'00'