

PLA D'IGUALTAT



<i>Data</i>	<i>Revisió</i>	<i>Descripció / Modificacions</i>
05/05/2023	00	Aprovació esborrany
27/09/2023	01	Revisió rere auditoria retributiva

Realitzat / Revisat per:	Aprovat per Comissió negociadora:

ÍNDEX

1. Introducció
2. Determinació de les parts que els concerten
3. Àmbit personal, territorial i temporal
4. Informe del diagnòstic de situació de l'empresa
5. Resultats de l'auditoria retributiva
6. Objectius del Pla d'Igualtat
7. Descripció de les mesures
8. Calendari d'actuacions
9. Sistema de seguiment, avaluació, revisió periòdica i modificació
10. Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat

1. INTRODUCCIÓ

En l'article 45 de la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva entre dones i homes*, s'estableix que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i en el seu cas acordar, amb els representants legals de treballadores i treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.

En el cas de les **empreses de més de cinquanta treballadors**, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un **pla d'igualtat**, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral, en virtut del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.

En virtut de l'article 46 de la Llei Orgànica d'Igualtat, els plans d'igualtat són un **conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació**, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe / gènere.

Els plans d'igualtat **fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques** a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de **sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats**.

Per a la consecució dels objectius fixats, aquest Pla d'Igualtat contemplarà, entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe / gènere.

De conformitat amb l'article 8 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, el present Pla d'Igualtat s'estructura de la següent manera:

1. Introducció
2. Determinació de les parts que els concerten
3. Àmbit personal, territorial i temporal
4. Informe del diagnòstic de situació de l'empresa
5. Resultats de l'auditoria retributiva
6. Objectius del Pla d'Igualtat
7. Descripció de les mesures
8. Calendari d'actuacions
9. Sistema de seguiment, avaluació, revisió periòdica i modificació
10. Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat



CEIR ARCO ha establert com a canal de denúncies en cas de presumpte assetjament sexual i/o per raó de discriminació de gènere, la seva pàgina web <https://ceir-arco.com/es/ceir-arco/> , en aquesta es permetrà realitzar la denúncia a qualsevol treballador/a amb total anonimat, la deguda protecció de dades, escalant la gestió d'aquestes a la comissió negociadora d'igualtat.

NOTA: En cas de tractar-se d'una denúncia d'assetjament sexual o per raó de sexe / gènere d'un estudiant es procedirà a escalar aquesta denúncia davant el "Departament d'Educació", segons els protocols ja definits per aquest últim.

2. Determinació de les parts que el concerten

Les parts legitimades que subscriuen el present Pla d'Igualtat són:

Per part de la representació de l'empresa:

Nom	DNI
Joaquín Muñoz López	23229151-W
María José Portero Pérez	52209943-N

Per part de la representació de les persones treballadores:

Nom	DNI
Juan Valls Sánchez	43684395-N
Jessica Fernández Minelli	53397033-A
Carlos Sentís Junyent	46655107-K
Isabel M. ^a Rael López	23281418-J
José M. ^a Aranaz Llacuna	36973163-L
María José Ramos Alcaraz	38075215-A

En el document **Acta de constitució de la comissió negociadora del pla d'igualtat** es recull la informació següent:

1. *Composició de la Comissió Negociadora.*
2. *Funcions de la Comissió Negociadora.*
3. *Règim de funcionament de la Comissió Negociadora.*
 - 3.1. *Reunions de la Comissió Negociadora.*
 - 3.2. *Adopció d'Acords.*
 - 3.3. *Confidencialitat.*
 - 3.4. *Substitució de les persones que integren la Comissió Negociadora.*

3. Àmbit personal, territorial i temporal

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats de **CEIR ARCO** inclou la totalitat de persones treballadores de l'entitat.

Els centres de treball de **CEIR ARCO** s'ubiquen en les següents localitzacions:

- Centre 1: CEIR ARCO Villarroel, C/ Villarroel, 5, 08011 Barcelona
- Centre 2: CEIR ARCO Aragó, C/ d'Aragó, 135, 139, 08015 Barcelona

El present Pla d'Igualtat té un període de vigència de quatre anys des de la data d'aprovació del mateix (05/05/2023).

4. Informe del diagnòstic

4.1. METODOLOGIA

La metodologia utilitzada per dur a terme el diagnòstic s'ha basat en l'obtenció de dades quantitatives i qualitatives. La part qualitativa s'ha obtingut a través de reunions amb les persones.

La recollida de la informació necessària es va iniciar el dia 31/01/2023 i va finalitzar el dia 28/02/2023

Hi van participar les persones físiques i jurídiques en l'elaboració:

- Sarai Lopez Muñoz
- Juan Miguel Muñoz
- Consulting operacional S.L. Intedya

4.2. INFORMACIÓ BÀSICA DE L'EMPRESA

Raó social	Col·legi d'Ensenyament i readaptació S.L.
NIF / CIF	B58050345
Domicili social	Carrer Villarroel No. 5

Responsable de l'Entitat

Nom i Cognoms	Joaquín Muñoz
DNI	23229151W

Agent d'Igualtat / Membres Comitè Igualtat i Representació Legal

Nom i Cognoms	María Portero Pérez		
DNI	52209943N		
	Dones	Homes	Total
Representació Legal de les persones treballadores	4	4	8

Activitat de l'empresa

Sector Activitat	Educació
CNAE	854
Descripció de l'activitat	Processos educatius d'ensenyament, disseny i impartició d'accions formatives de formació professional per al treball.
Dispersió geogràfica i àmbit d'actuació	Barcelona, Espanya

Dimensió de l'empresa

Facturació anual (€)	710.500		
	Dones	Homes	Total
Persones Treballadores	42	26	68
Centres de Treball	Villaroel i Aragó		

CEIR ARCO és un centre de llarga experiència, homologat i concertat des de 1977, especialitzat en formació professional. L'escola es defineix oberta, plural i democràtica en tots els seus àmbits, i s'ha format amb la participació i cooperació de tots els seus integrants.

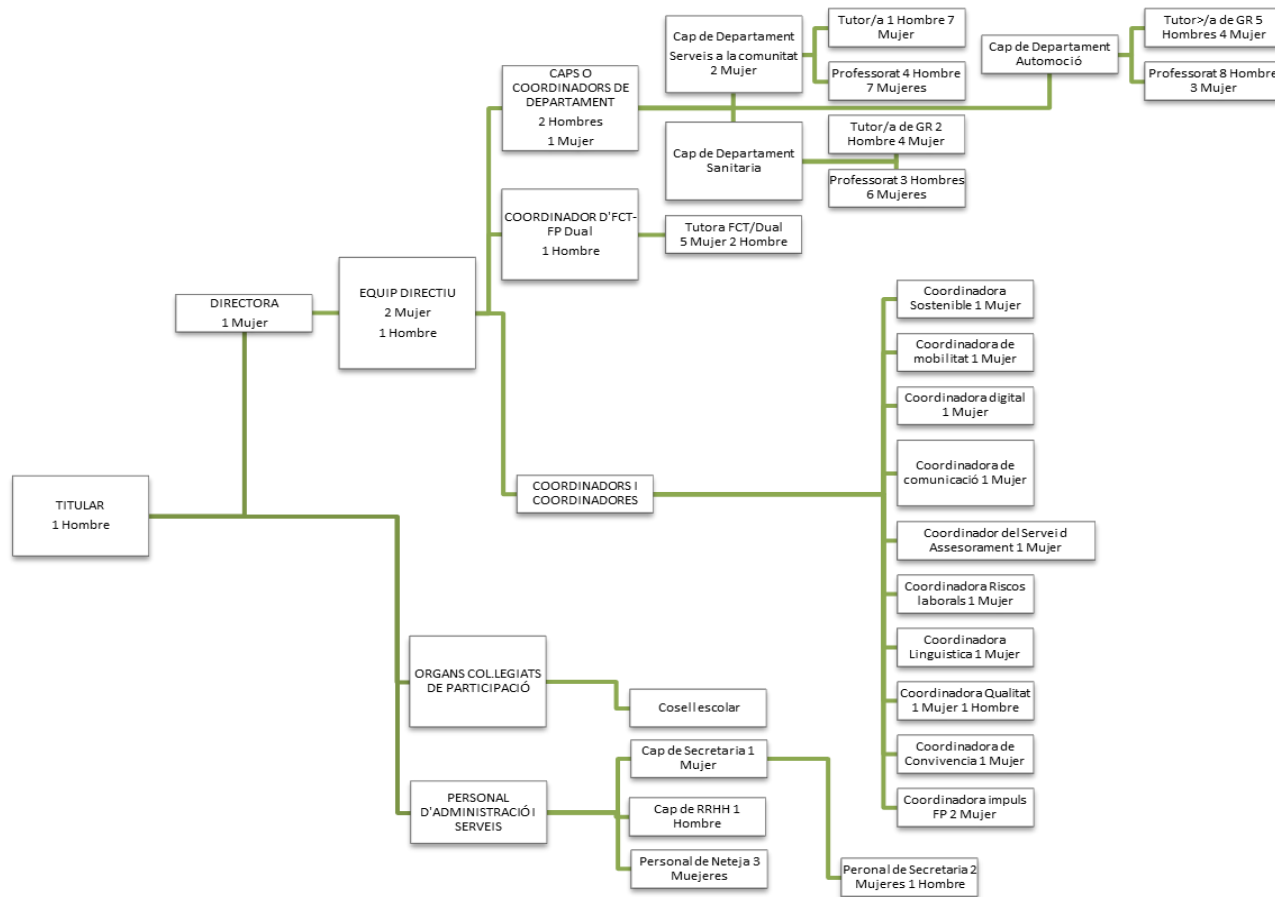
En l'actualitat, comptem amb una plantilla formada per 68 persones. La plantilla és majoritàriament fixa, amb contractació a jornada completa.

Existeixen diferents nivells dins de l'organització: Alta Direcció, personal docent, coordinació i personal no docent.

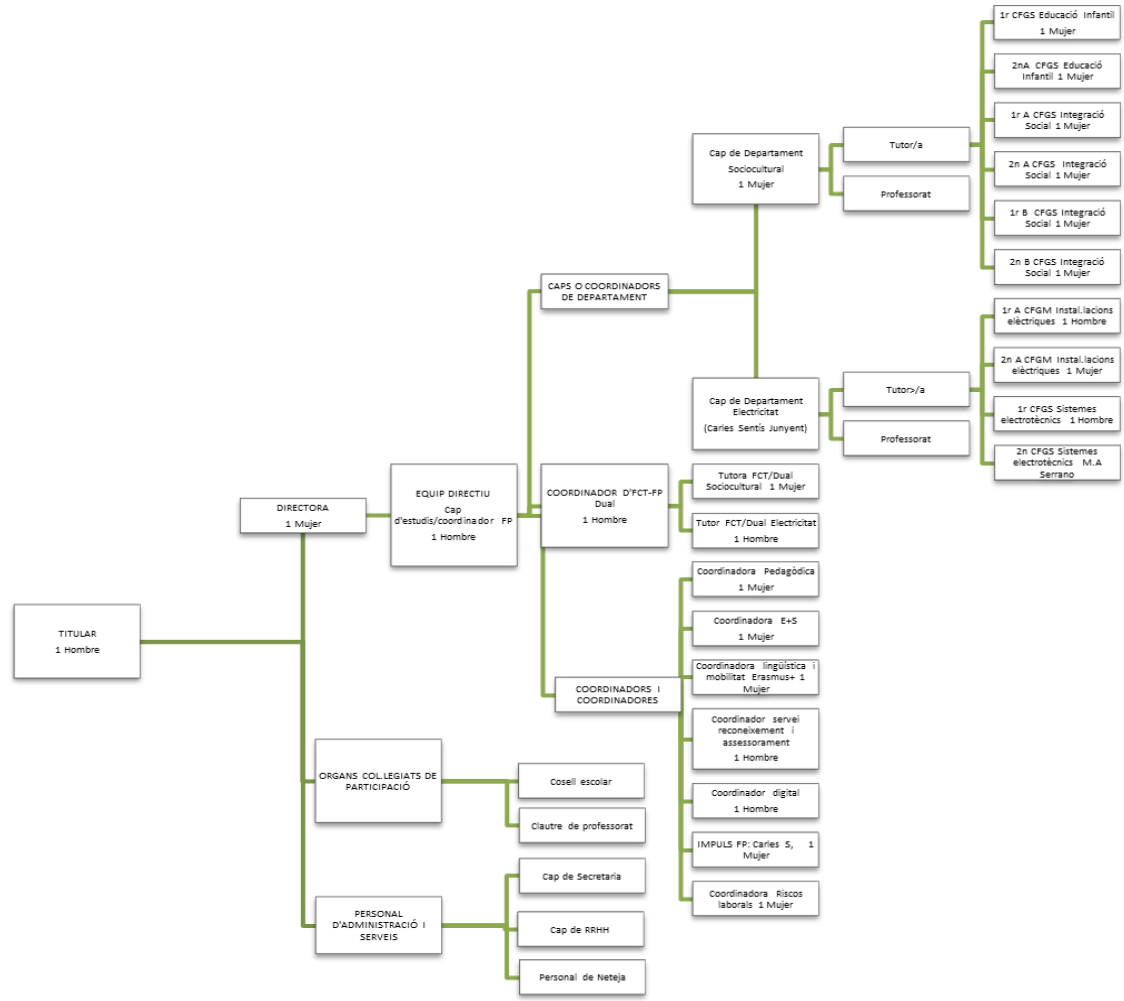
Tenim un centre de treball ubicat al carrer Villarroel i un altre al carrer Aragó sense cap peculiaritat respecte de la igualtat de gènere.

3. ORGANIGRAMA

Organigrama Villarroel



Organigrama Aragó



4.4. ANÀLISI QUANTITATIVA DE LA PLANTILLA

El diagnòstic ens informa sobre la distribució de la plantilla en els llocs de diferent nivell de responsabilitat en funció del sexe per identificar l'existència, si s'escau, d'una infrarepresentació d'homes en els llocs intermedis o superiors (segregació vertical).

En virtut de les dades reflectides a l'apartat 2, podem determinar el següent:

- a) No hi ha participació d'homes en els diferents nivells jeràrquics, grups i subgrups professionals
 - b) Hi ha participació de dones i homes en els diferents nivells jeràrquics, grups i subgrups professionals, és evident que en ser una població en la seva majoria femenina aquesta distribució quant al grup professional acaba coronant-se similar.
 - c) Tal com s'aprecia, hi ha presència de dones i homes en la representació legal dels treballadors i en l'òrgan de seguiment dels plans d'igualtat
 - d) Hi ha feminització en determinats llocs com ara personal docent i personal no docent atès que en la seva majoria són dones.
- 3) Hi ha acord entre la població enquesta en un 89% amb el compromís de la direcció de l'organització amb oferir i garantir un ambient de treball en igualtat de condicions sense discriminació de gènere.

4.5. ANÀLISI QUANTITATIVA DE LA PLANTILLA

Àmbits prioritaris d'actuació

Àmbit d'actuació	Sí	No
Procés de selecció i contractació	X	
Classificació professional		X
Formació		X
Promoció professional	X	
Condicions de treball	X	
Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	X	
Infrarepresentació femenina		X
Retribucions		X
Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe / gènere	X	
Altres		

Objectius generals

Els objectius generals que es persegueixen amb la implantació del pla d'igualtat són:

- Introduir en CEIR ARCO el compromís de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de manera que esdevingui un principi rector de l'organització
- Propiciar la comunicació i efectiva difusió dels principis d'igualtat d'oportunitats.
- Eliminar qualsevol tipus de criteri discriminatori per raó de sexe / gènere o que pugui introduir-se en els processos de selecció de personal.
- Garantir que no es produeixi cap situació d'assetjament sexual o per raó de sexe/ gènere.

Propostes d'actuació

- Comunicar a la totalitat de l'empresa, la implementació d'un pla d'igualtat, els seus objectius i accions a prendre.
- Avaluar el procés de selecció i contractació amb l'ànim d'incrementar la plantilla de treballadors de sexe masculí principalment en llocs administratius i tècnics.
- Socialitzar els protocols d'actuació en cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe amb tot l'equip directiu
- Informar a tota la plantilla de treballadors i treballadores la ruta que cal seguir en cas d'assetjament laboral o per raó de sexe/ gènere.

5. Resultats de l'auditoria retributiva

L'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, haurà de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que poguessin produir-se per tal de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment d'aquest sistema retributiu, en virtut de l'Art.

L'Auditoria Retributiva efectuada té un període de vigència de quatre anys des de la data d'aprovació del mateix, això és, 15/07/2023. El període de vigència coincideix amb el del Pla d'Igualtat.

De manera prèvia, s'ha dut a terme un diagnòstic de la situació retributiva, en el qual s'ha avaluat els diferents llocs de treball de l'entitat, per tal de conèixer el valor de cadascun d'ells. Tot això s'ha reflectit en el document **Taula de registre salarial**. Aquest registre s'ha desagregat per llocs de treball d'igual valor.

De l'auditoria retributiva en podem concloure:

- En llocs amb criteri de valoració entre 50 i 55 hi ha una bretxa del 27% en favor als Homes en referència al salari base, i un 32% de bretxa normalitzada en referència a les hores treballades en favor als homes. Aquesta valoració inclou llocs com Coordinació FP, Direcció del centre, i CAP secretària, en els quals hi ha 1 home i 5 dones.
Justificació: Malgrat que hi ha més dones a l'empresa, els homes que hi treballen, tenen més antiguitat dins de l'organització. Recordem que en aquest sector es donen complements d'antiguitat: TRIENNI, SEXENNI, ESTADI i és el que justifica la bretxa. És per una qüestió d'antiguitat, no de gènere.
- En els llocs amb criteri de valoració 55 – 60 hi ha una bretxa del 2% a favor de les dones, en aquests llocs hi ha 23 homes i 28 dones, la bretxa obeeix al fet que la mitjana meritada per cada dona és superior al de cada home.
- De mitjana de llocs hi ha un 23% de bretxa en lloc Responsable Coordinador FP ocupat per un home i una dona.
Justificació: De nou això es deu a l'antiguitat. Hem de tenir en compte que a dia d'avui l'home està en fase de prejubilació amb un total de 36 anys treballats en l'organització.
- En el lloc Professorat hi ha una bretxa del 15% a favor de les dones.
- Hi ha un 1% de bretxa en el lloc Responsable Professorat Tutor.
- Hi ha un 11% de bretxa en Cap de departament

5.1. No conformitats/Accions de Millora

No s'han detectat No conformitats arran de l'informe d'Auditoria retributiva, tot i que s'estableixen propostes de millora i accions vinculades a l'antiguitat de les persones.

5.2. Pla d'actuació

De conformitat amb l'article 8 del RD 902/2020, d'igualtat retributiva, s'estableix el següent pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives:

Mesura	Termini per a implementació	Seguiment	Objectiu	Persona Responsable
Intentar donar prioritat a la contractació d'homes per regularitzar l'antiguitat a mitjà-llarg termini entre homes i dones	Juny 2024	Anual	Garantir una equiparació retributiva en funció de l'antiguitat	Alta Direcció / Responsable RRHH
Fomentar un entorn de conciliació perquè tant homes com dones romanguin a l'empresa i puguin anar assolint una antiguitat, juntament amb la seva equiparació salarial	Juny 2024	Anual	Garantir una equiparació retributiva en funció de l'antiguitat	Alta Direcció / Responsable RRHH

6. Objectius del Pla d'Igualtat

L'objectiu principal que es persegueix amb l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat d'Oportunitats és el d'implantar de forma efectiva la igualtat d'oportunitats en **CEIR ARCO**. Al voltant d'aquest, s'han establert una sèrie d'**objectius generals**, sense els quals resulta impossible la inclusió del principi d'igualtat en l'organització.

- ✓ Introduir en **CEIR ARCO** el compromís amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de manera que esdevingui un principi rector de l'Organització.
- ✓ Treballar per l'eliminació de la segregació horitzontal i vertical.
- ✓ Vetllar perquè el sistema retributiu no contempli cap tipus de discriminació per raó de gènere.
- ✓ Garantir l'absència de la discriminació de gènere que es pugui derivar de les condicions de la formació impartida a homes i dones.
- ✓ Eliminar qualsevol tipus de criteri discriminatori per raó de gènere que pugui introduir-se en els processos de promoció de personal.
- ✓ Garantir que no es produeixi cap situació d'assetjament sexual o per raó de sexe / gènere.
- ✓ Ajudar les treballadores de **CEIR ARCO** víctimes de violència de gènere.
- ✓ Implantar mesures de conciliació de la vida laboral i personal de les quals es puguin beneficiar homes i dones.
- ✓ Treballar perquè la negociació col·lectiva sigui una eina que garanteixi el compromís de **CEIR ARCO** amb la igualtat d'oportunitats.
- ✓ Potenciar la inclusió de la perspectiva de gènere en el sistema de prevenció de riscos de **CEIR ARCO**.
- ✓ Propiciar la comunicació i efectiva difusió dels principis d'igualtat d'oportunitats.

En relació amb els **objectius específics**, podem destacar:

- ✓ Incloure en la documentació bàsica i estratègica de **CEIR ARCO** el compromís de l'organització amb la igualtat d'oportunitats.
- ✓ Introduir la perspectiva de gènere en els processos de selecció que es duen a terme.
- ✓ Modificar els criteris de reclutament i selecció, eliminant els biaixos de gènere.
- ✓ Incloure en la programació anual formativa accions de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- ✓ Que totes les víctimes de violència de gènere en plantilla (que acreditin aquesta condició a la Direcció de **CEIR ARCO**) rebin suport per part de l'empresa.
- ✓ Establir mesures orientades a les persones amb fills/es al seu càrrec.
- ✓ Establir mesures orientades a conciliar condicions de treball i vida personal i familiar.
- ✓ Establir mesures orientades a la gestió de la diversitat.
- ✓ Equilibrar la composició per sexe / gènere de l'òrgan de representació dels treballadors/es.
- ✓ Difondre una cultura corporativa sensible a la igualtat d'oportunitats.
- ✓ Revisar la retribució salarial actual, en pro d'avaluar la possibilitat d'eliminar les bretxes existents

7. Descripció de les mesures concretes

En coherència amb els resultats obtinguts del diagnòstic de situació, les accions a dur a terme en **CEIR ARCO** s'estructuren mitjançant la classificació següent:

- **Procés de selecció, contractació i formació**
- **Promoció professional i condicions de treball**
- **Classificació professional, retribucions i auditoria retributiva**
- **Retribució salarial actual**
- **Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral**
- **Infrarepresentació masculina**
- **Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe / gènere**

Per a cadascuna de les àrees, s'han establert les corresponents mesures.

7.1. RECOPIACIÓ DE LES MESURES

MESURES A DUR A TERME
Àrea 1: Procés de selecció, contractació i formació
Mesura 1: Introduir la perspectiva de gènere en els processos de selecció que es duguin a terme a CEIR ARCO.
Àrea 2: Promoció professional i condicions de treball
Mesura 2: Socialitzar amb tota la plantilla de treballadors/es la igualtat de condicions per a la promoció professional a CEIR ARCO.
Àrea 3: Classificació professional, retribucions i auditoria retributiva (retribució salarial actual)
Mesura 3: Intentar donar prioritat a la contractació d'homes per regularitzar l'antiguitat a mitjà-llarg termini entre homes i dones.
Mesura 4: Fomentar un entorn de conciliació perquè tant homes com dones romanguin a l'empresa i puguin anar assolint una antiguitat que té una equiparació salarial.
Àrea 4: Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Mesura 5: Avaluar la possibilitat de flexibilitzar les jornades laborals i afavorir la conciliació
Àrea 5: Infrarepresentació masculina
Mesura 6: Avaluar la possibilitat d'augmentar la presència d'homes en els llocs Coordinador, Tutor, Professor, secretari i personal de neteja
Àrea 6: Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe / gènere
Mesura 7: Prevenir i sancionar qualsevol situació d'assetjament sexual o per raó de sexe / gènere a CEIR ARCO
Mesura 9: Donar suport a les treballadores de CEIR ARCO en el cas que apliqui com a víctimes de la violència de gènere.

7.2. FITXA DE CADA MESURA

Mesura núm. 1	
ÀREA	
Procés de selecció, contractació i formació	
MESURA	
Introduir la perspectiva de gènere en els processos de selecció que es duguin a terme a CEIR ARCO	
OBJECTIU QUE PERSEGUEIX	
Garantir la perspectiva de gènere en tots els processos de selecció de CEIR ARCO	
TERMINI D'EXECUCIÓ	
Data inici: 15/07/2023	Data fi: 30/09/2024
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	
Ajust dels procediments per dur a terme la selecció i contractació, on es descrigui clarament la igualtat de gènere.	
INDICADOR DE SEGUIMENT	
Incorporacions de personal a CEIR ARCO	
PERSONA RESPONSABLE	
RRHH	
RECURSOS HUMANS I MATERIALS NECESSARIS	
Equip humà designat pel/la Responsable	

Mesura núm. 2	
ÀREA	
Promoció professional i condicions de treball	
MESURA	
Socialitzar amb tota la plantilla de treballadors/es la igualtat de condicions per a la promoció professional en CEIR ARCO	
OBJECTIU QUE PERSEGUEIX	
Avaluar el grau de coneixement de les condicions de promoció professional en CEIR ARCO per part dels/les treballadors/es	
TERMINI D'EXECUCIÓ	
Data inici: 15/07/2023	Data fi: 30/09/2024
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	
Socialitzar a tots els treballadors el procediment de promoció professional, els criteris, i la igualtat de gènere en aquest procés.	
INDICADORS DE SEGUIMENT	

Personal capacitat
PERSONA RESPONSABLE
Responsable RRHH
RECURSOS HUMANS I MATERIALS NECESSARIS
Equip humà designat pel/la Responsable

Mesura núm. 3	
ÀREA	
Classificació professional, retribucions i auditoria retributiva (retribució salarial actual)	
MESURA	
Intentar donar prioritat a la contractació d'homes per regularitzar l'antiguitat a mitjà-llarg termini entre homes i dones	
OBJECTIU QUE PERSEGUEIX	
Assegurar la documentació dels criteris del procés de reclutament i selecció on s'identifiqui clarament la igualtat de gènere.	
TERMINI D'EXECUCIÓ	
Data inici: 15/07/2023	Data fi: 30/09/2024
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	
Actualitzar el procediment de selecció i reclutament de personal	
INDICADORS DE SEGUIMENT	
Informació documentada	
PERSONA RESPONSABLE	
Responsable RRHH	
RECURSOS HUMANS I MATERIALS NECESSARIS	
Equip humà designat pel/la Responsable	

Mesura núm. 4	
ÀREA	
Classificació professional, retribucions i auditoria retributiva (retribució salarial actual)	
MESURA	
Fomentar un entorn de conciliació perquè tant homes com dones romanguin a l'empresa i puguin anar assolint una antiguitat que té una equiparació salarial	
OBJECTIU QUE PERSEGUEIX	
Assegurar la documentació dels criteris del procés de reclutament i selecció on s'identifiqui clarament la igualtat de gènere.	
TERMINI D'EXECUCIÓ	
Data inici: 01/01/2024	Data fi: 30/09/2024
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	

<p>Actualitzar el procediment de selecció i reclutament de personal.</p> <p>Establir pla d'activitats perquè els treballadors encaminin la seva vida a un equilibri entre treball, vida i persona, incloure activitats de benestar laboral, formacions, activitats d'integració</p>
INDICADORS DE SEGUIMENT
Informació documentada
PERSONA RESPONSABLE
Responsable RRHH
RECURSOS HUMANS I MATERIALS NECESSARIS
Equip humà designat pel/la Responsable

Mesura núm. 5	
ÀREA	
Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	
MESURA	
Avaluar la possibilitat de flexibilitzar les jornades laborals i afavorir la conciliació	
TERMINI D'EXECUCIÓ	
Data inici: 01/01/2024	Data fi: 30/09/2024
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	
Debatre amb l'opció de flexibilitzar les jornades laborals per incentivar el personal a un equilibri de la vida personal, familiar i laboral	
INDICADORS DE SEGUIMENT	
% de satisfacció laboral	
PERSONA RESPONSABLE	
Equip Directiu / Responsable RRHH	
RECURSOS HUMANS I MATERIALS NECESSARIS	
Equip humà designat pel/la Responsable	

Mesura núm. 6	
ÀREA	
Infrarepresentació masculina	
MESURA	
Avaluar la possibilitat d'augmentar la presència d'homes en els llocs Coordinador, Tutor, Professor, secretari i personal de neteja	
TERMINI D'EXECUCIÓ	
Data inici: 15/07/2023	Data fi: 30/09/2024
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	
Debatre amb direccionament la possibilitat de noves contractacions, i aquestes siguin per a homes	
INDICADORS DE SEGUIMENT	

% Homes vs % Dones actualment contractats
PERSONA RESPONSABLE
Responsable RRHH
RECURSOS HUMANS I MATERIALS NECESSARIS
Equip humà designat pel/la Responsable

Mesura núm. 7	
ÀREA	
Prevençió de l'assetjament sexual i per raó de sexe / gènere	
MESURA	
Prevenir i sancionar qualsevol situació d'assetjament sexual o per raó de sexe / gènere a CEIR ARCO	
TERMINI D'EXECUCIÓ	
Data inici: 15/07/2023	Data fi: 30/09/2024
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	
Incloure en el reglament intern de treball, les activitats de prevenció i sanció per situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe / gènere	
INDICADORS DE SEGUIMENT	
Casos de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe / gènere	
PERSONA RESPONSABLE	
Responsable RRHH	
RECURSOS HUMANS I MATERIALS NECESSARIS	
Equip humà designat pel/la Responsable	

Mesura núm. 8	
ÀREA	
Prevençió de l'assetjament sexual i per raó de sexe / gènere	
MESURA	
Donar suport a les treballadores de CEIR ARCO en el cas que apliqui com a víctimes de la violència de gènere.	
TERMINI D'EXECUCIÓ	
Data inici: 01/10/2023	Data fi: 30/09/2024
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	
Establir protocol de suport a víctimes de violència de gènere	
INDICADORS DE SEGUIMENT	
No. De víctimes de violència de gènere	
PERSONA RESPONSABLE	
Responsable RRHH	
RECURSOS HUMANS I MATERIALS NECESSARIS	

Equip humà designat pel/la Responsable

8. Calendari d'actuacions

Mesura	Termini implantació	Seguiment	Avaluació	Persona Responsable
Introduir la perspectiva de gènere en els processos de selecció que es duguin a terme a CEIR ARCO	Juliol 2023	Setembre 2024	Anual	Direcció i Agent d'Igualtat
Socialitzar amb tota la plantilla de treballadors/es la igualtat de condicions per a la promoció professional en CEIR ARCO	Juliol 2023	Setembre 2024	Anual	Direcció i Agent d'Igualtat
Intentar donar prioritat a la contractació d'homes per regularitzar l'antiguitat a mitjà-llarg termini entre homes i dones	Juliol 2023	Setembre 2024	Anual	Direcció i Agent d'Igualtat
Fomentar un entorn de conciliació perquè tant homes com dones romanguin a l'empresa i puguin anar assolint una antiguitat que té una equiparació salarial	Gener 2024	Setembre 2024	Anual	Direcció i Agent d'Igualtat
Avaluar la possibilitat de flexibilitzar les jornades laborals i afavorir la conciliació	Gener 2024	Setembre 2024	Anual	Direcció i Agent d'Igualtat
Avaluar la possibilitat d'augmentar la presència d'homes en els llocs de Coordinador, Tutor, Professor, secretari i personal de neteja	Juliol 2023	Setembre 2024	Anual	Direcció i Agent d'Igualtat
Prevenir i sancionar qualsevol situació d'assetjament sexual o per raó de sexe / gènere a CEIR ARCO	Juliol 2023	Setembre 2024	Anual	Direcció i Agent d'Igualtat
Donar suport a les treballadores de CEIR ARCO en el cas que apliqui com a víctimes de la violència de gènere	Octubre 2023	Setembre 2024	Anual	Direcció i Agent d'Igualtat

9. Sistema de seguiment, avaluació, revisió i modificació

SEGUIMENT

L'objectiu del seguiment és el control i verificació que l'execució de mesures s'ajusta a les previsions del pla i, alhora, serveix per detectar desajustos i poder adoptar mesures correctores.

La persona responsable del seguiment per a cada mesura serà la persona o departament responsable de la seva execució.

Aquestes persones revisaran de manera periòdica els indicadors definits durant el disseny de mesures. La periodicitat dependrà de cada mesura. Per a això s'ha dissenyat una **Fitxa de seguiment per cada mesura**. Aquesta fitxa és emplenada per la persona o persones responsables de la posada en marxa de cada mesura i traslladada al Comitè de Seguiment.

REVISIÓ

En paral·lel amb l'execució i seguiment de les mesures es procedirà de manera anual a la seva revisió amb l'objectiu d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar-ne alguna, si s'apreciés que la seva execució no està produint els efectes esperats en relació amb els objectius proposats.

Aquesta revisió es durà a terme anualment, i, en tot cas, quan concorrin les següents circumstàncies:

- a) Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat d'una actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- b) Quan es produeixi la fusió, absorció, transmissió o modificació de la forma jurídica de l'empresa.
- c) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic d'igualtat que hagi servit de base per a la seva elaboració.

d) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe / gènere o quan determini la manca d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

La revisió comporta l'actualització del diagnòstic, quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.

Es redactarà un **Informe de seguiment anual**, durant tota la vigència del pla, que servirà, al seu torn, per a l'avaluació del pla d'igualtat.

AVALUACIÓ

A partir de la informació i documentació recopilada en la implantació i seguiment, aquesta Fase permet conèixer el grau de compliment dels objectius definits i de les mesures del pla executades.

Es tracta, en definitiva, de realitzar una anàlisi crítica del procés en el seu conjunt, els objectius principals de la qual són l'avaluació del procés, de l'impacte i dels resultats.

Les persones que intervenen en aquest procés, a més de la Comissió de Seguiment del Pla, són:

- La direcció de l'empresa
- La representació legal de les persones treballadores
- La plantilla

La comissió de seguiment serà l'encarregada d'elaborar els informes corresponents a l'avaluació intermèdia (als dos anys de l'aprovació del pla d'igualtat) i la revisió final (a la finalització de la vigència). Aquests informes seran negociats en el si de la comissió designada a l'efecte. S'annexa Informe d'avaluació del Pla d'igualtat - **Diagnòstic de situació CEIR ARCO Pla d'igualtat**.

En cas de discrepàncies, la Comissió de Seguiment i/o la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així s'acorda, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni corresponent, quan en el mateix s'hagi previst per a aquests casos.

10. COMPOSICIÓ DEL COMITÈ ENCARREGAT DEL SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ

La Comissió Negociadora ha designat les persones que formen part de la **Comissió de Seguiment** del pla:

- Representació per part de l'empresa:

Nom	DNI
María José Portero Pérez	52209943-N

- Representació legal de les persones treballadores

Nom	DNI
Carlos Sentís Junyent	46655107-K
Isabel M.ª Rael López	23281418J
José M.ª Aranaz Llacuna	36973163-L