

PLAN DE IGUALDAD



<i>Fecha</i>	<i>Revisión</i>	<i>Descripción / Modificaciones</i>
05/05/2023	00	Aprobación borrador
27/09/2023	01	Revisión tras auditoria retributiva

Realizado / Revisado por:	Aprobado por Comisión negociadora:

ÍNDICE

1. Introducción
2. Determinación de las partes que los conciertan
3. Ámbito personal, territorial y temporal
4. Informe del diagnóstico de situación de la empresa
5. Resultados de la auditoría retributiva
6. Objetivos del Plan de Igualdad
7. Descripción de las medidas
8. Calendario de actuaciones
9. Sistema de seguimiento, evaluación, revisión periódica y modificación
10. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

1. INTRODUCCIÓN

En el artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de trabajadoras y trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las **empresas de más de cincuenta trabajadores**, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un **plan de igualdad**, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral, en virtud del 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.

En virtud del artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad, los planes de igualdad son un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación**, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo / género.

Los planes de igualdad **fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas** a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de **sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados**.

Para la consecución de los objetivos fijados, este Plan de Igualdad contemplará, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo / género.

De conformidad con el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el presente Plan de Igualdad se estructura de la siguiente manera:

1. Introducción
2. Determinación de las partes que los conciertan
3. Ámbito personal, territorial y temporal
4. Informe del diagnóstico de situación de la empresa
5. Resultados de la auditoría retributiva
6. Objetivos del Plan de Igualdad
7. Descripción de las medidas
8. Calendario de actuaciones

9. Sistema de seguimiento, evaluación, revisión periódica y modificación
10. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

CEIR ARCO ha establecido como canal de denuncias en caso de presunto acoso sexual y/o por razón de discriminación de género, su página web <https://ceir-arco.com/es/ceir-arco/>, en ésta se permitirá realizar la denuncia a cualquier trabajador/a con total anonimato, la debida protección de datos, escalando la gestión de éstas a la comisión negociadora de igualdad.

NOTA: En caso de tratarse de una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo / género de un estudiante se procederá a escalar dicha denuncia ante el “Departament d’Educació”, según los protocolos ya definidos por este último.

2. Determinación de las partes que lo conciertan

Las partes legitimadas que suscriben el presente Plan de Igualdad son:

Por parte de la representación de la empresa:

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

Por parte de la representación de las personas trabajadoras:

Nombre	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 documento **Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad** se recoge la siguiente información:

1. Composición de la Comisión Negociadora.

2. Funciones de la Comisión Negociadora.

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

3.2. Adopción de Acuerdos.

3.3. Confidencialidad.

3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

3. **Ámbito personal, territorial y temporal**

El Plan de Igualdad de Oportunidades de **CEIR ARCO** incluye a la totalidad de personas trabajadoras de la entidad.

Los centros de trabajo de **CEIR ARCO** se ubican en las siguientes localizaciones:

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

El presente Plan de Igualdad tiene un periodo de vigencia de cuatro años desde la fecha de aprobación del mismo (05/05/2023).

4. Informe del diagnóstico

4.1. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para llevar a cabo el diagnóstico se ha basado en la obtención de datos cuantitativos y cualitativos. La parte cualitativa se ha obtenido a través de reuniones con las personas.

La recogida de la información necesaria se inició el día 31/01/2023 y finalizó el día 28/02/2023

Participaron las siguientes personas físicas y jurídicas en la elaboración:

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

4.2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Razón social	Colegio de Enseñanza y readaptación S.L.
NIF / CIF	B58050345
Domicilio social	Calle Villarroel No. 5

Responsable de la Entidad

Nombre y Apellidos	Joaquín Muñoz
DNI	23229151W

Agente de Igualdad / Miembros Comité Igualdad y Representación Legal

Nombre y Apellidos	María Portero Pérez		
DNI	52209943N		
	Mujeres	Hombres	Total
Representación Legal de las personas trabajadoras	4	4	8

Actividad de la Empresa

Sector Actividad	Educación
CNAE	854
Descripción de la actividad	Procesos educativos de enseñanza, diseño e impartición de acciones formativas de formación profesional para el trabajo.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Barcelona, España

Dimensión de la Empresa

Facturación anual (€)	710.500		
	Mujeres	Hombres	Total
Personas Trabajadoras	42	26	68
Centros de Trabajo	Villarroel y Aragón		

CEIR ARCO es un centro de larga experiencia, homologado y concertado desde 1977, especializado en formación profesional. La escuela se define abierta, plural y democrática en todos sus ámbitos, y se ha formado con la participación y cooperación de todos sus integrantes.

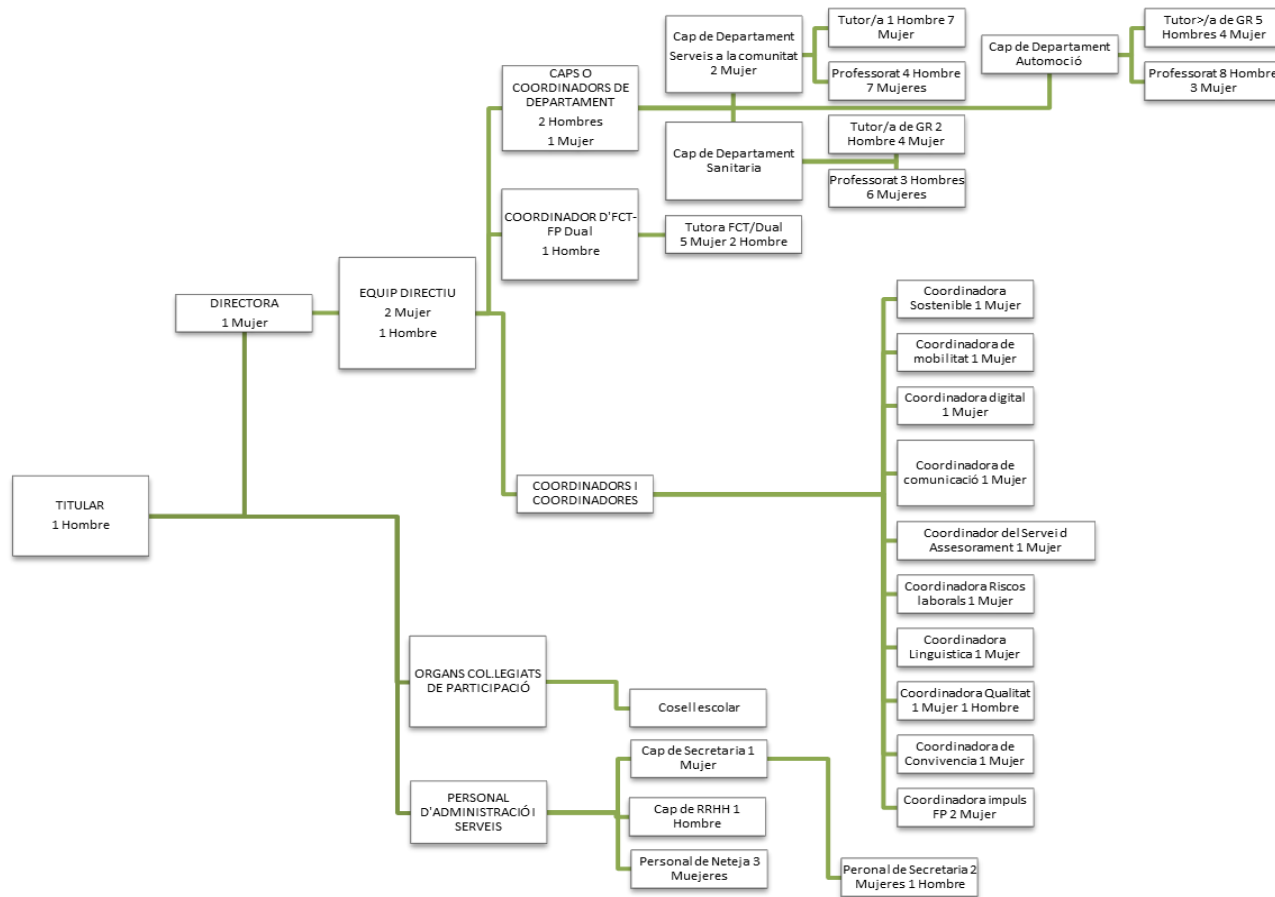
En la actualidad, contamos con una plantilla formada por 68 personas. La plantilla es mayoritariamente fija, con contratación a jornada completa.

Existen diferentes niveles dentro de la organización: Alta Dirección, personal docente, coordinación y personal no docente.

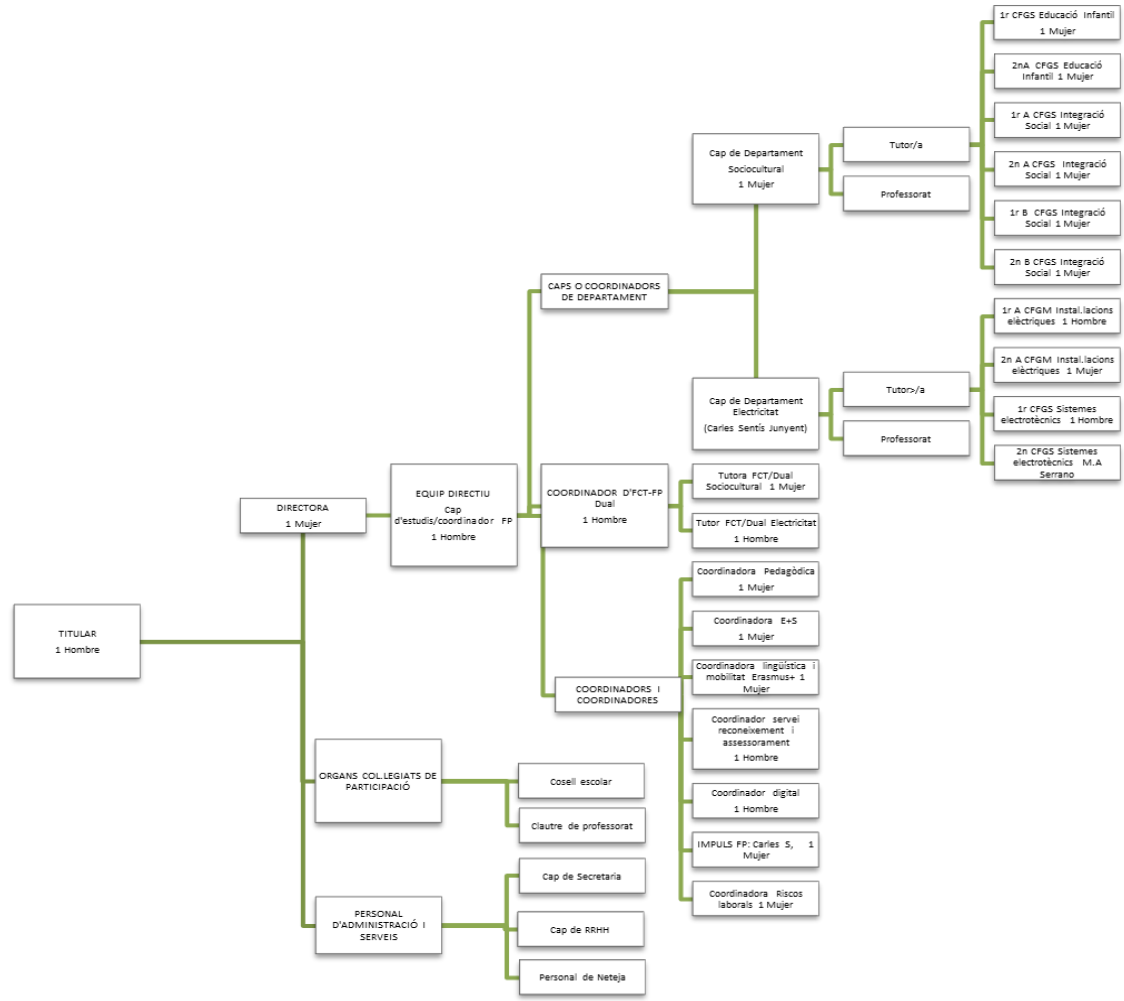
Tenemos un centro de trabajo ubicado en calle Villarroel y otro en calle Aragón sin ninguna peculiaridad respecto de la igualdad de género.

3. ORGANIGRAMA

Organigrama Villarroel



Organigrama Aragó



4.4. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

El diagnóstico nos informa sobre la distribución de la plantilla en los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo para identificar la existencia, en su caso, de una infrarrepresentación de hombres en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical).

En virtud de los datos reflejados en el apartado 2, podemos determinar lo siguiente:

- a) No existe participación de hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales
 - b) Existe participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales, es evidente que al ser una población en su mayoría femenina esta distribución en cuanto al grupo profesional termina coronándose similar.
 - c) Tal y como se aprecia, existe presencia de mujeres y hombres en la representación legal de los trabajadores y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad
 - d) Existe feminización en determinados puestos tales como personal docente y personal no docente puesto que en su mayoría son mujeres.
- 3) Existe acuerdo entre la población encuesta en un 89% con el compromiso de la dirección de la organización con ofrecer y garantizar un ambiente de trabajo en igualdad de condiciones sin discriminación de género.

4.5. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Ámbitos prioritarios de actuación

Ámbito de actuación	Sí	No
Proceso de selección y contratación	X	
Clasificación profesional		X
Formación		X
Promoción profesional	X	
Condiciones de trabajo	X	
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	X	
Infrarrepresentación femenina		X
Retribuciones		X
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo / género	X	
Otros		

Objetivos generales

Los objetivos generales que se persiguen con la implantación del plan de igualdad son:

- Introducir en CEIR ARCO el compromiso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera que se convierta en un principio rector de la organización
- Propiciar la comunicación y efectiva difusión de los principios de igualdad de oportunidades.
- Eliminar cualquier tipo de criterio discriminatorio por razón de sexo / género o que pueda introducirse en los procesos de selección de personal.
- Garantizar que no se produzca ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo/ género.

Propuestas de actuación

- Comunicar a la totalidad de la empresa, la implementación de un plan de igualdad, sus objetivos y acciones a tomar.
- Evaluar el proceso de selección y contratación con el ánimo de incrementar la plantilla de trabajadores de sexo masculino principalmente en puestos administrativos y técnicos.
- Socializar los protocolos de actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo con todo el equipo directivo
- Informar a toda la plantilla de trabajadores y trabajadoras la ruta a seguir en caso de acoso laboral o por razón de sexo/ género.

5. Resultados de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo, en virtud del Art. 7 del RD 902/2020, de igualdad retributiva.

La Auditoría Retributiva efectuada tiene un periodo de vigencia de cuatro años desde la fecha de aprobación del mismo, esto es, 15/07/2023. El periodo de vigencia coincide con el del Plan de Igualdad.

De manera previa, se ha llevado a cabo un diagnóstico de la situación retributiva, en el que se ha evaluado los diferentes puestos de trabajo de la entidad, con objeto de conocer el valor de cada uno de ellos. Todo ello se ha reflejado en el documento **Tabla de registro salarial**. Dicho registro se ha desagregado por puestos de trabajo de igual valor.

De la auditoría retributiva podemos concluir:

- En puestos con criterio de valoración entre 50 y 55 hay una brecha del 27% en favor a los Hombres en referencia al salario base, y un 32% de brecha normalizada en referencia a las horas trabajadas en favor a los hombres. Esta valoración incluye puestos como Coordinación FP, Dirección del centro, y CAP secretaria, en los cuales hay 1 hombre y 5 mujeres.
Justificación: Pese a que hay más mujeres en la empresa, los hombres que trabajan en la misma, tienen más antigüedad dentro de la organización. Recordemos que en este sector se dan complementos de antigüedad: TRIENIO, SEXENIO, ESTADIO y es lo que justifica la brecha. Es por una cuestión de antigüedad, no de género.
- En los puestos con criterio de valoración 55 – 60 hay una brecha del 2% a favor de las mujeres, en estos puestos hay 23 hombres y 28 mujeres, la brecha obedece a que el promedio devengado por cada mujer es superior al de cada hombre.
- En promedio de puestos hay un 23% de brecha en puesto Responsable Coordinador FP ocupado por un hombre y una mujer.
Justificación: De nuevo esto se debe a la antigüedad. Debemos tener en cuenta que a día de hoy el hombre está en fase de prejubilación con un total de 36 años trabajados en la organización.
- En el puesto Professorat hay una brecha del 15% a favor de las mujeres.
- Hay un 1% de brecha en el puesto Responsable Professorat Tutor.
- Hay un 11% de brecha en Cap de departamento

5.1. No conformidades/Acciones de Mejora

No se han detectado No conformidades a raíz del informe de Auditoría retributiva, aunque se establecen propuestas de mejora y acciones vinculadas a la antigüedad de las personas.

5.2. Plan de actuación

De conformidad con el artículo 8 del RD 902/2020, de igualdad retributiva, se establece el siguiente plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas:

Medida	Plazo para implementación	Seguimiento	Objetivo	Persona Responsable
Intentar dar prioridad a la contratación de hombres para regularizar la antigüedad a medio-largo plazo entre hombres y mujeres	Junio 2024	Anual	Garantizar una equiparación retributiva en función de la antigüedad	Alta Dirección / Responsable RRHH
Fomentar un entorno de conciliación para que tanto hombres como mujeres permanezcan en la empresa y puedan ir alcanzando una antigüedad, junto con su equiparación salarial	Junio 2024	Anual	Garantizar una equiparación retributiva en función de la antigüedad	Alta Dirección / Responsable RRHH

6. Objetivos del Plan de Igualdad

El objetivo principal que se persigue con la elaboración de este Plan de Igualdad de Oportunidades es el de implantar de forma efectiva la igualdad de oportunidades en **CEIR ARCO**. Alrededor del mismo, se han establecido una serie de **objetivos generales**, sin los cuales resulta imposible la inclusión del principio de igualdad en la organización.

- ✓ Introducir en **CEIR ARCO** el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera que se convierta en un principio rector de la Organización.
- ✓ Trabajar por la eliminación de la segregación horizontal y vertical.
- ✓ Velar porque el sistema retributivo no contemple ningún tipo de discriminación por razón de género.
- ✓ Garantizar la ausencia de la discriminación de género que se pueda derivar de las condiciones de la formación impartida a hombres y mujeres.
- ✓ Eliminar cualquier tipo de criterio discriminatorio por razón de género que pueda introducirse en los procesos de promoción de personal.
- ✓ Garantizar que no se produzca ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo / género.
- ✓ Ayudar a las trabajadoras de **CEIR ARCO** víctimas de violencia de género.
- ✓ Implantar medidas de conciliación de la vida laboral y personal de las que se puedan beneficiar hombres y mujeres.
- ✓ Trabajar porque la negociación colectiva sea una herramienta que garantice el compromiso de **CEIR ARCO** con la igualdad de oportunidades.
- ✓ Potenciar la inclusión de la perspectiva de género en el sistema de prevención de riesgos de **CEIR ARCO**.
- ✓ Propiciar la comunicación y efectiva difusión de los principios de igualdad de oportunidades.

En relación con los **objetivos específicos**, podemos destacar:

- ✓ Incluir en la documentación básica y estratégica de **CEIR ARCO** el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades.
- ✓ Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección que se llevan a cabo.
- ✓ Modificar los criterios de reclutamiento y selección, eliminando los sesgos de género.
- ✓ Incluir en la programación anual formativa acciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.
- ✓ Que todas las víctimas de violencia de género en plantilla (que acrediten esta condición a la Dirección de **CEIR ARCO**) reciban apoyo por parte de la empresa.
- ✓ Establecer medidas orientadas a las personas con hijos/as a su cargo.
- ✓ Establecer medidas orientadas a conciliar condiciones de trabajo y vida personal y familiar.
- ✓ Establecer medidas orientadas a la gestión de la diversidad.
- ✓ Equilibrar la composición por sexo / género del órgano de representación de los trabajadores/as.
- ✓ Difundir una cultura corporativa sensible a la igualdad de oportunidades.
- ✓ Revisar la retribución salarial actual, en pro de evaluar la posibilidad de eliminar las brechas existentes

7. Descripción de las medidas concretas

En coherencia con los resultados obtenidos del diagnóstico de situación, las acciones a llevar a cabo en **CEIR ARCO** se estructuran mediante la siguiente clasificación:

- **Proceso de selección, contratación y formación**
- **Promoción profesional y condiciones de trabajo**
- **Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva**
- **Retribución salarial actual**
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**
- **Infrarrepresentación masculina**
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo / género**

Para cada una de las áreas, se han establecido las correspondientes medidas.

7.1. RECOPIACIÓN DE LAS MEDIDAS

MEDIDAS A LLEVAR A CABO
Área 1: Proceso de selección, contratación y formación
Medida 1: Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección que se lleven a cabo en CEIR ARCO.
Área 2: Promoción profesional y condiciones de trabajo
Medida 2: Socializar con toda la plantilla de trabajadores/as la igualdad de condiciones para la promoción profesional en CEIR ARCO.
Área 3: Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva (retribución salarial actual)
Medida 3: Intentar dar prioridad a la contratación de hombres para regularizar la antigüedad a medio-largo plazo entre hombres y mujeres.
Medida 4: Fomentar un entorno de conciliación para que tanto hombres como mujeres permanezcan en la empresa y puedan ir alcanzando una antigüedad que tiene una equiparación salarial.
Área 4: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida 5: Evaluar la posibilidad de flexibilizar las jornadas laborales y favorecer la conciliación
Área 5: Infrarrepresentación masculina
Medida 6: Evaluar la posibilidad de aumentar la presencia de hombres en los puestos Coordinador, Tutor, Profesor, secretario y personal de limpieza
Área 6: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo / género
Medida 7: Prevenir y sancionar cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo / género en CEIR ARCO
Medida 9: Apoyar a las trabajadoras de CEIR ARCO en el caso que aplique como víctimas de la violencia de género.

7.2. FICHA DE CADA MEDIDA

Medida nº1	
ÁREA	
Proceso de selección, contratación y formación	
MEDIDA	
Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección que se lleven a cabo en CEIR ARCO	
OBJETIVO QUE PERSIGUE	
Garantizar la perspectiva de género en todos los procesos de selección de CEIR ARCO	
PLAZO DE EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 15/07/2023	Fecha fin: 30/09/2024
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	
Ajuste de los procedimientos para llevar a cabo la selección y contratación, en donde se describa claramente la igualdad de género.	
INDICADOR DE SEGUIMIENTO	
Incorporaciones de personal a CEIR ARCO	
PERSONA RESPONSABLE	
RRHH	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS	
Equipo humano designado por el/la Responsable	

Medida nº2	
ÁREA	
Promoción profesional y condiciones de trabajo	
MEDIDA	
Socializar con toda la plantilla de trabajadores/as la igualdad de condiciones para la promoción profesional en CEIR ARCO	
OBJETIVO QUE PERSIGUE	
Evaluar el grado de conocimiento de las condiciones de promoción profesional en CEIR ARCO por parte de los/las trabajadores/as	
PLAZO DE EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 15/07/2023	Fecha fin: 30/09/2024
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	
Socializar a todos los trabajadores el procedimiento de promoción profesional, los criterios, y la igualdad de género en este proceso.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	

Personal capacitado
PERSONA RESPONSABLE
Responsable RRHH
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS
Equipo humano designado por el/la Responsable

Medida nº3	
ÁREA	
Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva (retribución salarial actual)	
MEDIDA	
Intentar dar prioridad a la contratación de hombres para regularizar la antigüedad a medio-largo plazo entre hombres y mujeres	
OBJETIVO QUE PERSIGUE	
Asegurar la documentación de los criterios del proceso de reclutamiento y selección en donde se identifique claramente la igualdad de género.	
PLAZO DE EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 15/07/2023	Fecha fin: 30/09/2024
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	
Actualizar el procedimiento de selección y reclutamiento de personal	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
Información documentada	
PERSONA RESPONSABLE	
Responsable RRHH	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS	
Equipo humano designado por el/la Responsable	

Medida nº4	
ÁREA	
Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva (retribución salarial actual)	
MEDIDA	
Fomentar un entorno de conciliación para que tanto hombres como mujeres permanezcan en la empresa y puedan ir alcanzando una antigüedad que tiene una equiparación salarial	
OBJETIVO QUE PERSIGUE	
Asegurar la documentación de los criterios del proceso de reclutamiento y selección en donde se identifique claramente la igualdad de género.	
PLAZO DE EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/01/2024	Fecha fin: 30/09/2024
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	

Actualizar el procedimiento de selección y reclutamiento de personal.
Establecer plan de actividades para que los trabajadores encaminen su vida a un equilibrio entre trabajo, vida y persona, incluir actividades de bienestar laboral, formaciones, actividades de integración
INDICADORES DE SEGUIMIENTO
Información documentada
PERSONA RESPONSABLE
Responsable RRHH
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS
Equipo humano designado por el/la Responsable

Medida nº5	
ÁREA	
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	
MEDIDA	
Evaluar la posibilidad de flexibilizar las jornadas laborales y favorecer la conciliación	
PLAZO DE EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/01/2024	Fecha fin: 30/09/2024
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	
Debatir con direccionamiento la opción de flexibilizar las jornadas laborales para incentivar al personal a un equilibrio de la vida personal, familiar y laboral	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
% de satisfacción laboral	
PERSONA RESPONSABLE	
Equipo Directivo / Responsable RRHH	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS	
Equipo humano designado por el/la Responsable	

Medida nº6	
ÁREA	
Infrarrepresentación masculina	
MEDIDA	
Evaluar la posibilidad de aumentar la presencia de hombres en los puestos Coordinador, Tutor, Profesor, secretario y personal de limpieza	
PLAZO DE EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 15/07/2023	Fecha fin: 30/09/2024
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	
Debatir con direccionamiento la posibilidad de nuevas contrataciones, y estas sean para hombres	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	

% Hombres vs % Mujeres actualmente contratados
PERSONA RESPONSABLE
Responsable RRHH
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS
Equipo humano designado por el/la Responsable

Medida nº 7	
ÁREA	
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo / género	
MEDIDA	
Prevenir y sancionar cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo / género en CEIR ARCO	
PLAZO DE EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 15/07/2023	Fecha fin: 30/09/2024
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	
Incluir en el reglamento interno de trabajo, las actividades de prevención y sanción por situaciones de acoso sexual o por razón de sexo / género	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
Casos de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo / género	
PERSONA RESPONSABLE	
Responsable RRHH	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS	
Equipo humano designado por el/la Responsable	

Medida nº 8	
ÁREA	
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo / género	
MEDIDA	
Apoyar a las trabajadoras de CEIR ARCO en el caso que aplique como víctimas de la violencia de género.	
PLAZO DE EJECUCIÓN	
Fecha inicio: 01/10/2023	Fecha fin: 30/09/2024
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	
Establecer protocolo de apoyo a víctimas de violencia de género	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
No. De víctimas de violencia de género	
PERSONA RESPONSABLE	
Responsable RRHH	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS	

Equipo humano designado por el/la Responsable

8. Calendario de actuaciones

Medida	Plazo implantación	Seguimiento	Evaluación	Persona Responsable
Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección que se lleven a cabo en CEIR ARCO	Julio 2023	Septiembre 2024	Anual	Dirección y Agente de Igualdad
Socializar con toda la plantilla de trabajadores/as la igualdad de condiciones para la promoción profesional en CEIR ARCO	Julio 2023	Septiembre 2024	Anual	Dirección y Agente de Igualdad
Intentar dar prioridad a la contratación de hombres para regularizar la antigüedad a medio-largo plazo entre hombres y mujeres	Julio 2023	Septiembre 2024	Anual	Dirección y Agente de Igualdad
Fomentar un entorno de conciliación para que tanto hombres como mujeres permanezcan en la empresa y puedan ir alcanzando una antigüedad que tiene una equiparación salarial	Enero 2024	Septiembre 2024	Anual	Dirección y Agente de Igualdad
Evaluar la posibilidad de flexibilizar las jornadas laborales y favorecer la conciliación	Enero 2024	Septiembre 2024	Anual	Dirección y Agente de Igualdad
Evaluar la posibilidad de aumentar la presencia de hombres en los puestos de Coordinador, Tutor, Profesor, secretario y personal de limpieza	Julio 2023	Septiembre 2024	Anual	Dirección y Agente de Igualdad
Prevenir y sancionar cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo / género en CEIR ARCO	Julio 2023	Septiembre 2024	Anual	Dirección y Agente de Igualdad
Apoyar a las trabajadoras de CEIR ARCO en el caso que aplique como víctimas de la violencia de género	Octubre 2023	Septiembre 2024	Anual	Dirección y Agente de Igualdad

9. Sistema de seguimiento, evaluación, revisión y modificación

SEGUIMIENTO

El objetivo del seguimiento es el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

La persona responsable del seguimiento para cada medida será la persona o departamento responsable de su ejecución.

Estas personas revisarán de manera periódica los indicadores definidos durante el diseño de medidas. La periodicidad dependerá de cada medida. Para ello se ha diseñado una **Ficha de seguimiento por cada medida**. Esta ficha es cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada al Comité de Seguimiento.

REVISIÓN

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá de manera anual a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo anualmente, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo / género o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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

Se redactará un **Informe de seguimiento anual**, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

EVALUACIÓN

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, esta Fase permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas.

Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son la evaluación del proceso, del impacto y de los resultados.

Las personas que intervienen en este proceso, además de la Comisión de Seguimiento del Plan, son:

- La dirección de la empresa
- La representación legal de las personas trabajadoras
- La plantilla

La comisión de seguimiento será la encargada de elaborar los informes correspondientes a la evaluación intermedia (a los dos años de la aprobación del plan de igualdad) y la revisión final (a la finalización de la vigencia). Dichos informes serán negociados en el seno de la comisión designada al efecto. Se anexa Informe de evaluación del Plan de Igualdad - **Diagnóstico de situación CEIR ARCO Plan de Igualdad**.

En caso de discrepancias, la Comisión de Seguimiento y/o la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

10. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La Comisión Negociadora ha designado a las personas que forman parte de la **Comisión de Seguimiento** del plan:

- Representación por parte de la empresa:

Nombre	DNI
María José Portero Pérez	52209943-N

- Representación legal de las personas trabajadoras

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