



PLAN DE IGUALDAD



ÍNDICE

I.	Introducción.....	3
II.	Reglamento de Organización de Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad CESUR.....	8
III.	Plan de Igualdad EMPRESA CENTRO SUPERIOR DE FORMACIÓN EUROPA SUR, S.A. 2022-2024:	
1.	Finalidad.....	11
2.	Aplicación y Vigencia.....	11
3.	Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad	12
4.	Diagnóstico de la situación	14
5.	Resultados de la auditoría	17
6.	Objetivos del Plan de Igualdad	20
7.	Mediadas a realizar por CESUR.....	22
8.	Calendario de actuaciones.....	44
9.	Seguimiento, Evaluación y Revisión	52
10.	Procedimiento de Modificación.....	54
11.	Consideraciones finales	55

INTRODUCCIÓN

La igualdad de género es un derecho recogido en la Constitución y, concretado en la Ley Orgánica 3/2007, responde al principio jurídico universal de igualdad de oportunidades.

Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se define el Plan de Igualdad como "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 hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo".

Con el diseño y puesta en marcha del presente Plan de igualdad, el objetivo de **CESUR** es lograr la igualdad de oportunidades no sólo a nivel teórico y normativo, sino de forma real entre todos los hombres y mujeres dentro de la organización.

Las empresas han comprobado que la implantación de un plan de igualdad es un instrumento válido que contribuye, entre otros muchos **beneficios**, al aprovechamiento del potencial y las capacidades de todas las personas trabajadoras, aumenta la motivación y el compromiso con el trabajo, significa atracción y retención del talento y, sobre todo, contribuye a que hombres y mujeres sean valorados justamente por sus capacidades, eliminando cualquier discriminación por razón de sexo.

Además, la igualdad de oportunidades en las empresas hace posible la equiparación más justa entre las personas que forman parte de la empresa, consolida su cultura y ayuda a mantener una buena imagen corporativa.

Así, para poder establecer un plan de igualdad, es necesario realizar previamente un diagnóstico de la situación dentro de la empresa que permita conocer en qué situación se encuentra la compañía en materia de igualdad de oportunidades. De este modo, a partir de este estudio cualitativo y cuantitativo completado en 2022 para **CESUR**, se pudo obtener información actualizada que ha permitido identificar aquellos aspectos de la organización que convendría mejorar para alcanzar la igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres.

¿Por qué hablar de igualdad?

Los datos confirman que las empresas que llevan a cabo planes de igualdad mejoran su organización y la eficacia de su gestión de recursos humanos. Esto repercute directamente en la calidad del trabajo y en los beneficios económicos de las empresas.

Hoy en día, un proyecto empresarial de calidad debe tener en cuenta la igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras que constituyen y enriquecen sus centros de trabajo, porque:

1. LA IGUALDAD ES UN DERECHO.

La igualdad de oportunidades es un derecho relativamente nuevo en España, que nace con la democracia y la aprobación de la Constitución y que ha propiciado importantes cambios sociales y culturales. La Constitución, en su artículo 14, afirma que hombres y mujeres son iguales ante la ley.

La igualdad de oportunidades es un principio jurídico universal cuya aplicación resulta necesaria y positiva tanto para la empresa como para la sociedad, que se consolida día a día.

2. EXISTE UN MARCO LEGAL PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, de igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (LOIEMH) mediante la eliminación de la discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida y, especialmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral, propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello 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 la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) o los sindicatos mayoritarios según el RD 901/2020.

Además, el **Real Decreto 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, modifica el artículo 45.2 de la citada ley, por el que en el caso de las **empresas de cincuenta o más personas en plantilla**, las medidas de igualdad

deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que será obligatorio y deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

La aplicación de esta Ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de recursos humanos que se desarrollan en las empresas, así como para poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad. Se debe incluir la igualdad de trato y oportunidades como una prioridad dentro del Plan Estratégico de la compañía, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

Por otra parte, el **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de **igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, incluye el principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los **registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio** colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras. Así, las empresas que realicen un Plan de Igualdad deberán incluir una auditoría retributiva.

3. TODAVÍA LAS ESTADÍSTICAS HABLAN DE DESIGUALDAD.

- Sigue existiendo mayor precariedad y mayores dificultades para las mujeres en su acceder al mercado laboral.
- Los contratos a tiempo parcial son empleados en mayor medida para contratar a las trabajadoras.
- Persiste la brecha salarial entre mujeres y hombres, siendo ésta más acusada en el caso de los cargos directivos. En la actualidad esta brecha salarial es del 23% en España.
- Las mujeres con formación superior abandonan en cuantía muy superior su profesión siendo la conciliación de vida personal, familiar y laboral uno de los motivos fundamentales.

4. RESULTA NECESARIO COMBATIR LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.

Las ideas preconcebidas y creencias infundadas de que las mujeres y hombres no “pueden” ejercer determinados oficios, originadas en falsas suposiciones, se convierten en creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de ser y comportarse mujeres y hombres. Algunos ejemplos de ello pueden ser: “la maternidad impide a las mujeres centrarse en su trabajo”, “los hombres que

muestran sus sentimientos no poseen fortaleza para desempeñar puestos de responsabilidad”, “a las mujeres se les da mejor hacer trabajos minuciosos y rutinarios”.

Ante esta situación, un plan de igualdad que incluya *acciones positivas* en la empresa puede ser un buen antídoto contra los estereotipos de género.

5. SE NECESITA DERRIBAR BARRERAS DE DISCRIMINACIÓN INDIRECTA.

Ejemplos de ello es el uso del lenguaje sexista. Éste influye de forma sutil en la valoración que hacemos de los trabajadores y las trabajadoras.

De igual modo, cabe señalar la gestión del tiempo. En muchas ocasiones, el trabajo todavía se organiza sin tener en cuenta la vida personal y familiar de los trabajadores: horarios interminables, realizar reuniones una vez terminada la jornada, entre otros, cuando una debida gestión del tiempo en la jornada laboral repercute en un mayor rendimiento.

Además, la existencia de elementos sexistas en la imagen de la empresa, la falta de espacios como vestuarios, lavabos, espacios privativos, etc.; alimentan más este tipo de obstáculos.

6. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL ES FUNDAMENTAL.

Cada vez las personas son más conscientes de la necesidad de hacer compatibles su vida personal y profesional. Se trata de ganar en calidad de vida a la vez que mejora en eficacia y eficiencia dentro de la empresa, lo cual es conocido como el denominado el salario emocional, incentivo cada vez más valorado en la elección de un empleo. Debemos recordar que la conciliación no es un lujo, es una necesidad social.

7. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES FORMA PARTE DE LOS VALORES DE LAS EMPRESAS SOCIALMENTE RESPONSABLES.

Cada vez son más las empresas que se esfuerzan por realizar su trabajo de forma ética y responsable. Son conscientes de que sus actuaciones tienen consecuencias importantes en aspectos fundamentales para el desarrollo social y el medio ambiente. Por esta razón, incorporan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como clave estratégica de su organización y se preocupan de que forme parte de su identidad corporativa.

8. LA IGUALDAD SIGNIFICA ATRACCIÓN Y FIDELIZACIÓN DEL TALENTO.

Probablemente un aspecto muy importante en la gestión de recursos humanos en la empresa es evitar la conocida fuga de talento. La Ley subraya la importancia de

aplicar medidas de conciliación y flexibilización del tiempo, ya que no sólo evitan la pérdida de capital humano, sino que ayudan a captar y fidelizar a personas claves, que responderán con la mejor versión de sí mismos ante un trato respetuoso que tenga en cuenta su valía personal y responda ante su realidad personal y familiar.

9. EXISTE UN MARCO LEGAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, regula las diferentes medidas y reconoce los derechos que en ella se contienen, entre ellos los que se refieren a materia laboral y de Seguridad Social, a cualquier mujer que esté sufriendo o haya sufrido algún acto de violencia de género.

Por ello, las empresas deben considerar este eje como un factor de incidencia en su política de responsabilidad social, facilitando protección a aquellas personas trabajadoras víctimas de violencia de género, así como establecer con claridad el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres en toda la organización.

REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE ASESORES LOCALES CONSULTORIA SA

OBJETO

El objeto del presente Reglamento es el de determinar las normas organizativas y de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la EMPRESA CENTRO SUPERIOR DE FORMACIÓN EUROPA SUR, S.A.

COMPOSICIÓN

Del mismo modo, este **Plan ha sido negociado entre empresa y los representantes de los sindicatos de FEUSO, FSIE y CC.OO por no tener representación** bajo el principio de buena fe y con el objetivo claro de trabajar por la igualdad real dentro de la empresa.

El seguimiento del propio plan lo realizará **el delegado/a de (aun por determinar) como RLT que será elegido en las elecciones programadas para noviembre del año 2022 tras la elaboración del plan.**

La Comisión de seguimiento del plan de Igualdad será paritaria y estará compuesta por:

Por parte de la Empresa:

- Román Martín Alcantara
- Ana Gonzalez Moyano
- Nuria Cuenca Cuenca

-Por parte social de la empresa:

- María Teresa Martín Ranea
- José Perelló Oliva
- Jonas Aguilar Borrego
- Sergio Hernández Sierra

-Comisión sindical:

D^a. Marta Sarabia Moreno de FEUSO, D. José Luis Pleite de FSIE y D^a Iría Antuña Domínguez de CCOO

OBJETIVOS

La Comisión de seguimiento tiene como objetivos esenciales los siguientes:

Velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad de la EMPRESA CENTRO SUPERIOR DE FORMACIÓN EUROPA SUR, S.A.

Realizar el seguimiento y evaluación del cumplimiento de este.

FUNCIONES

- Para lograr los objetivos establecidos, corresponde a la Comisión de seguimiento:
- Realizar el seguimiento y evaluación del cumplimiento de este.
- Elevar a la Comisión Negociadora los resultados de las evaluaciones y seguimiento de la implantación de las diferentes medidas recogidas en el plan de igualdad.

FUNCIONAMIENTO

La Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria al menos una vez cada tres meses o en los casos como indica el art.9.2 del R.D 901/2020:

- a) 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.
- b) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.

Se levantará un acta de cada reunión donde se recojan los temas tratados y se firmará por la propia comisión de seguimiento para proceder con su modificación.

CONFIDENCIALIDAD Y DEBER DE SIGILO

Todos los miembros de la Comisión de seguimiento respetarán la confidencialidad de los temas tratados en las reuniones, que, por su contenido de privacidad, necesidades de empresa y respeto a la dignidad de las personas o cualquier otra circunstancia, lo requieran.

Con la firma del presente documento queda aprobado el Reglamento de organización y funcionamiento de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de la EMPRESA CENTRO SUPERIOR DE FORMACIÓN EUROPA SUR, S.A.

Firmado:

Por la parte de la Empresa.

Por la parte de social de la
Empresa.

PLAN DE IGUALDAD CESUR

2022-2024

1. FINALIDAD

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres resulta un ámbito para **CESUR** por el que trabajar en la medida de sus posibilidades como empresa socialmente responsable, y es por ello por lo que se ha abordado la elaboración de este Plan de Igualdad como una ocasión de mejora en colaboración con sus trabajadores.

La finalidad principal de este Plan de Igualdad es continuar mejorando el camino hacia la equidad que la empresa venía desarrollando de forma espontánea e intrínseca dentro de la organización.

La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone, no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y el cómo, sino también la posibilidad de evaluar, una vez acabado su periodo de vigencia, el grado de cumplimiento del plan alcanzado por sus responsables.

2. APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad de **CESUR** tiene un **periodo de vigencia** de **junio 2022 a junio de 2024** y su **ámbito de aplicación territorial** será para el **total de los 20 centros de trabajo que tiene situados en Badajoz, Cáceres, Las Palmas de Gran Canaria, Madrid, Málaga, Murcia, Sevilla, Tenerife y Zaragoza** y para los **centros futuros**. En lo que respecta al **ámbito personal**, se le aplicará a la **totalidad de los miembros de la plantilla de todos los centros**, resultando también aplicables a **las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal** durante los periodos de prestación de servicio según lo establecido en el **art. 10 del Real Decreto 901/2020**.

Del mismo modo, este Plan **ha sido negociado entre empresa y la RLT**, bajo el principio de buena fe y con el objetivo claro de trabajar por la igualdad real dentro de la empresa.

3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las partes legitimadas firmantes de este acuerdo, en cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable, han negociado bajo el principio de buena fe en el seno de la **Comisión Negociadora el Plan de Igualdad de CENTRO SUPERIOR DE FORMACIÓN EUROPA SUR C.A. (CESUR)**.

Esta Comisión Negociadora del **Plan de Igualdad paritaria está compuesta por 6 personas: 3 en representación de la parte social y 3 en representación de la parte empresarial.**

por una parte, la representación de la empresa

Nombre	Cargo	Función (Delegado de Personal/Miembro de Comité de empresa?)
ROMAN MARTIN ALCATARA	DIRECTOR CALIDAD	
ANA GONZALEZMOYANO	DIRECCION FORMACION ONLINE	
NURIA CUENCA CUENCA	DIRECCION RRHH	

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

Nombre	Cargo	Función (delegado(a) Sindical/Asesor (a) / Comisión Sindical)
MARIA TERESA MARTIN RANEA	DOCENTE	MIEMBRO COMITÉ
JOSE PERELLO OLIVA	DOCENTE	MIEMBRO COMITÉ
JONAS AGUILAR BORREGO	DOCENTE	DELEGADO PERSONAL
SERGIO HERNANDEZ SIERRA	DOCENTE	MIEMBRO COMITÉ

La Comisión tiene como funciones principales las recogidas en el artículo 6 del RD 901/2020:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación

4. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

Los resultados obtenidos de la recogida de datos permiten diseñar y establecer medidas evaluables que se deberán adoptar para minimizar las posibles diferencias y desventajas presentes en la CESUR, para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Tras los resultados obtenidos con el diagnóstico de la situación de igualdad en la empresa, a través del análisis de documentación y entrevistas con el Departamento de **Recursos Humanos de CESUR, se proponen Áreas de Mejora** ¹ a ejecutar en el corto, medio y largo plazo para continuar con el impulso en materia de igualdad comenzado por la organización.

SECCIÓN 1. Comisión Negociadora de Igualdad

- Incorporar el principio de igualdad adquirido por la entidad de forma explícita dentro de la estrategia de esta.
- Mejorar la distribución de sexos de la plantilla, reduciendo así la discriminación positiva existente hacia hombres y mujeres dentro de CESUR .
- Asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias directas o indirectas por razón de sexo.

ÁREA 2. Comunicación Corporativa y Sensibilización (Cliente interno, externo y stakeholders)

- Mejorar la comunicación interna, adquiriendo perspectiva inclusiva.
- Revisar documentos, web, imágenes, textos y comunicaciones tanto a nivel interno como externo para asegurar y garantizar que se promueve una imagen igualitaria entre hombres y mujeres por parte de CESUR .
- Llevar a cabo acciones de sensibilización en materia de igualdad, así como de fomento de la corresponsabilidad tanto en el ámbito laboral como familiar

¹ Áreas alineadas a las materias de diagnóstico y trabajo en los planes de igualdad recomendadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo y RD 901/2020.

ÁREA 3. Selección, Contratación y Promoción Interna

El objetivo de esta área es garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y promoción interna de la compañía, así como velar por disminuir los posibles casos de segregación vertical y horizontal que se puedan dar dentro de CESUR .

CESUR cuenta con un protocolo formal para realizar los procesos de selección. La mayoría de las ofertas de empleo han sido mediante ofertas publicadas en portales de empleo, además de trabajar de manera colaborativa con Empresas de Trabajo Temporal y el SEPE.

Del diagnóstico realizado se obtiene la siguiente información:

- Los puestos para los que reciben más candidaturas femeninas son para el cargo de docentes de la rama sanitaria, mientras que para la rama tecnológica se reciben mayor cantidad de postulaciones masculinas.
- Las promociones internas se realizan tomando en consideración la trayectoria del candidato en la empresa, y el perfil del puesto a cubrir.
- Una de las principales dificultades con las que se encuentran es la remuneración para los diferentes perfiles.

ÁREA 4. Formación

Se plantean acciones formativas en materia de igualdad para toda la plantilla para que la capacitación en dicha materia sea una realidad, así como la formalización del proceso de detección de necesidades y asignación de actividades formativas a todo el personal, incluyendo acciones formativas en materia de igualdad.

ÁREA 5. Conciliación de vida personal, familiar y laboral

En esta dimensión se recogen acciones para seguir mejorando en las medidas de conciliación que **CESUR** ofrece actualmente a todos sus trabajadores/as, reduciendo o eliminando así posibles inconvenientes para el desarrollo profesional de estas personas, así como fomentar la corresponsabilidad entre ambos sexos.

ÁREA 6. Retribución, Valoración de Puesto de Trabajo y Auditoría Retributiva

Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor, manteniendo el registro salarial actualizado, y realizando una Valoración de puestos de trabajo junto con la auditoría salarial, solventando los posibles desequilibrios que se puedan producir por razón de sexo.

ÁREA 7. Protocolo de acoso sexual y /o por razón de sexo y protocolo de Embarazo

Se plantean medidas para protocolizar situaciones internas que puedan ocurrir y que están relacionadas directamente con la no discriminación: casos de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y embarazos.

ÁREA 8. Violencia de Género

Se introduce esta área de actuación en el Plan de Igualdad de la empresa, con el objetivo de prestar apoyo en el ámbito laboral a las personas trabajadoras de la empresa que sean víctimas de violencia de género, en cumplimiento y aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Se definen acciones para mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.

5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

En una auditoría retributiva se trata de recopilar y analizar la información relativa al salario de las personas trabajadoras de una empresa, con el objetivo de identificar brechas salariales y poner en marcha las actuaciones y medidas necesarias para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres que forman parte de la plantilla de una organización.

Objetivos generales:

- Recopilar la información necesaria para analizar y comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de forma transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.
- Conseguir y garantizar por parte de la empresa que el sistema de retribución implementado cumple con el principio de igualdad mencionado en el punto anterior.

Objetivos específicos:

- Definir los aspectos de mejora en materia retributiva para garantizar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Detectar e identificar las causas de las posibles diferencias según el análisis realizado, en su caso, en materia retributiva, justificando en su caso los motivos que acentúan esas diferencias.
- Corregir, disminuir y finalmente, eliminar, evitar y prevenir las diferencias existentes por razón de sexo, a través de las medidas y acciones necesarias.
- Establecer un sistema de retribución con base al principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Vigencia

- La vigencia de este informe es desde junio 2022 a junio 2024

Metodología:

La recolección de información ha sido mediante las siguientes técnicas:

Recogida de Datos Cualitativos:

- Observación
- Entrevistas personales
- Cuestionario cualitativo (RRHH)

Esta información permite conocer las tareas y funciones que realiza el trabajador, y el grado de responsabilidad que tiene, su formación y conocimientos exigidos para realizar las tareas. Además permite conocer los valores de la empresa, la cultura corporativa y el ambiente laboral de la organización.

Recogida de Datos Cuantitativos:

- Cuestionario cuantitativo (plantilla)
- Valoración de los Puestos de Trabajo
- Registro Retributivo

La valoración de los puestos de trabajo conjuntamente con el registro retributivo facilita la transparencia salarial de los diversos de cargos, además del desglose de los diferentes salarios por sexo, categoría profesional, nivel académico, permite detectar o no casos de desigualdad salarial.

El análisis y valoración de los puestos de trabajo se ha realizado con base a la *Descripción de puestos de trabajo* con las que ya contaba la compañía previa al desarrollo de este diagnóstico. La valoración de puestos de trabajo, de se ha llevado a cabo con la herramienta de valoración de puestos de trabajo ofrecida por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Economía Social, de acuerdo con el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El procedimiento utilizado ha sido la asignación de puntos por factor estableciendo una relación de factores y una escala de valoración para cada factor con un número determinado de niveles o grados. Cada grado corresponde a un nivel de exigencia diferente. A partir de la descripción o de la observación del puesto de trabajo se le asigna un grado para cada uno de los factores. Cada factor tiene que pertenecer necesariamente a uno de los siguientes 4 tipos:

- A. Conocimientos y aptitudes.
- B. Responsabilidad.
- C. Esfuerzo.
- D. Condiciones de trabajo.

Se obtuvo el siguiente resultado:

- Según los salarios mínimos y máximos establecidos en Convenio, para un salario de 14.000€ brutos anuales obtenemos un mínimo de puntos de 142 mientras que para un salario de 115.015€ brutos anuales obtenemos una puntuación de 475.
- Se observan diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras en el mismo puesto de trabajo, los puestos directivos como los de profesor titular ocupados por hombres existe una mayor retribución. Por otro lado, se observa que todos los puestos de trabajo ocupados en su mayoría por mujeres, son cargos base con menor remuneración.

En la realización del registro retributivo de la compañía, se utilizó la herramienta facilitada por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Economía Social, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Los resultados indican lo siguiente:

- La brecha salarial es del 4%, aunque no es significativa, es a favor de los hombres, aunque el sector al cual pertenece CESUR está feminizado.
- De los cuatro grupos de categoría profesional de CESUR, en el Grupo 1, existe una diferencia salarial entre hombres y mujeres de 15.705€ a favor de los hombres lo que tiene como resultado que haya brecha salarial a favor de estos de un 30%, posiblemente originada por la presencia del Director en este grupo aunque su salario es similar al resto de sus compañeros, los complementos salariales son superiores a la media.
- Resultado similar se obtuvo en la agrupación por escalas. En la escala 1, la brecha salarial es del 34% y se debe, principalmente, a que el Director forma parte de esta escala.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

○ **Objetivos Generales**

Este Plan de igualdad tiene como objetivo principal promover una cultura empresarial que tenga en cuenta de manera transversal una perspectiva de género que permita asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, clasificación profesional, formación, promoción, retribución y salud laboral, así como la promoción del ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación; así como alcanzar un entorno de trabajo libre de discriminaciones por razón de sexo. Partiendo de este principio rector, garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

○ **Objetivos Específicos**

- Sensibilizar y concienciar a todo el personal de la necesidad de romper con viejos estereotipos sexistas y hacer ver la importancia que tiene para la sociedad conseguir integrar la perspectiva de género transversalmente en la gestión de la empresa
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa revisando los procesos de selección tanto internos como externos y promoviendo la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.
- Velar por el uso de un lenguaje libre de sesgo de género tanto en la denominación y descripción de los puestos de trabajo como en el resto de las herramientas utilizadas en procesos de selección.
- Realizar acciones de Formación y sensibilización en materias de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla, y Prevención sobre Acoso Sexual, especialmente para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos.
- Fomentar el conocimiento de medidas de conciliación y corresponsabilidad entre la plantilla.
- Garantizar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en CESUR.
- Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.

- Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa a través de la difusión del protocolo.
- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
- Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.

7. MEDIDAS A REALIZAR POR CESUR. PERÍODO 2022-20024

-SECCIÓN 1-

Comisión Negociadora de Igualdad

ÁREA

1. Organigrama y cultura organizacional.

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla.

RESPONSABLES

Recursos Humanos, Comisión Negociadora de Igualdad

ANTECEDENTES Y CARENCIAS

El diagnóstico con perspectiva de género de CESUR muestra que la Comisión Negociadora de Igualdad se encuentra formada con la representación de los sindicatos con el objetivo de negociar tanto el diagnóstico como el plan de igualdad.

La existencia de esta comisión, su finalidad, método de contacto y personas que la forman, entre otros, deberá ser comunicada de manera oficial a toda la plantilla.

OBJETIVOS

- **Garantizar la incorporación de la igualdad** efectiva entre hombres y mujeres dentro de la **estrategia empresarial**.
- **Promover el principio de equidad y no discriminación** entre las personas que conforman la plantilla, personal externo colaborador y clientes externos.
- **Asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias directas o indirectas** por razón de sexo

ACTUACIONES

- 1.1 Definir la **misión, funciones y ámbitos de actuación** de la comisión.
- 1.2 Asignar las **funciones y roles** de cada uno de sus miembros.
- 1.3 Establecer un **calendario de reuniones** periódico, a) mensual para la comisión negociadora hasta la firma del plan y b) semestral para la comisión de seguimiento y evaluación.
- 1.4 Determinar los **objetivos** a llevar a cabo por este equipo de forma semestral, **medir su consecución y dar a conocer esta información** a toda la plantilla.
- 1.5 **Redacción y publicación de un documento corporativo** que recoja: misión, funciones, responsabilidades y objetivos de la Comisión de Igualdad y sus integrantes; así como el método conveniente de contacto.
- 1.6 **Reflejar todas las actuaciones y acuerdos de la Comisión Negociadora y evaluación a través de actas de reuniones** y por medio de la elaboración de una **memoria anual**.

PLAZOS

Segundo semestre de 2022 y Durante la vigencia del plan

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Implantación y comunicación a la plantilla de la Comisión Negociadora de Igualdad y de Seguimiento de CESUR .
- Redacción y alcance del documento que recoge:
 - Acta de constitución de la Comisión.
 - Misión, funciones y objetivos de la Comisión Negociadora de Igualdad.
 - Funciones y roles propias de cada integrante del equipo.
 - Sistema de trabajo y fórmula de contacto.
- Número de reuniones mantenidas al año por la Comisión y sus actas.
- Número de actuaciones del Plan de Igualdad ejecutadas en tiempo y forma.
- Número de consultas atendidas por este órgano.
- Número de colaboradores de la Comisión Negociadora de Igualdad, por sexo, así como número de intervenciones.
- Existencia de Memorias anuales de trabajo.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

- Mantener reuniones por parte de comisión de seguimiento y redactar los documentos con la información que se transmitirá a la plantilla según necesidad por medidas acordadas

-SECCIÓN 2-

Transversalidad de género en la cultura y gestión empresarial

ÁREA	1. Organigrama y cultura organizacional. 2. Comunicación Corporativa y Sensibilización (Cliente interno, externo y stakeholders).
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla, personal colaborador, clientes externos y stakeholders.
RESPONSABLES	La Comisión de Igualdad y Recursos Humanos.
ANTECEDENTES Y CARENCIAS	La responsabilidad formal que la Dirección de CESUR ha adquirido en este campo se encuentra reflejada de forma no expresa en la misión, visión y valores de la entidad ni en otras publicaciones corporativas de interés dirigidas a su cliente interno, externo y personal colaborador, de forma homogénea.
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none">o Mejorar la comunicación interna, adquiriendo perspectiva inclusiva.o Revisar documentos, web, imágenes, textos y comunicaciones tanto a nivel interno como externo para asegurar y garantizar que se promueve una imagen igualitaria entre hombres y mujeres por parte de CESUR .o Llevar a cabo acciones de sensibilización en materia de igualdad, así como de fomento de la corresponsabilidad tanto en el ámbito laboral como familiar.
ACTUACIONES	<p>1.1. Revisar la misión, visión y valores de manera que quede patente en estos el compromiso expreso de la organización con respecto al principio de igualdad de trato y oportunidades.</p> <p>1.2. Replantear, en la medida que sea necesario, aquellos enunciados corporativos dirigidos a la plantilla que no reflejen el compromiso adquirido por la compañía, así como la propia existencia del Plan de Igualdad: manual de bienvenida, código ético, entre otros comunicados.</p>

1.3. Elaborar **campañas en materia de igualdad**, que reflejen el ideario de **CESUR** en cuanto a la igualdad de oportunidades y darles visibilidad de forma que sirvan de sensibilización y de referente en lo relativo al comportamiento ideal que se espera de su personal (interno o colaborador), clientes externos y proveedores en este aspecto; **pudiendo generar una identidad propia del proyecto y fomentando la participación** de todas las personas trabajadoras en estas iniciativas, de modo que se genere un producto donde todas ellas puedan verse reflejadas. Algunos ejemplos:

- Campaña Día de la mujer (08 de marzo)
- Campaña Día contra la violencia de género (25 de noviembre)

1.4. De forma similar, reformular los **acuerdos escritos de colaboración que CESUR plantea a proveedores y terceros**, de modo que se recoja y declare su compromiso por la igualdad hacia el exterior.

PLAZOS

Segundo semestre de 2022 y Durante la vigencia del plan

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Existencia de una misión, visión y valores con perspectiva de género en CESUR.
- Número de enunciados corporativos elaborados y/o modificados incluyendo el compromiso con la igualdad.
- Número de iniciativas llevadas a cabo para la socialización del principio de igualdad.
- Existencia de una identidad propia del proyecto de igualdad (gráfica y/o eslogan).
- Número de personas implicadas en las distintas actuaciones de este bloque, por sexo.
- Número de reconocimientos externos recibidos a la labor en materia de igualdad por parte de la empresa.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS

- El personal perteneciente al departamento de Recursos Humanos, a la Comisión de Igualdad y de Seguimiento

-SECCIÓN 3-**Selección, Contratación y Promoción interna**

ÁREA	3. Selección, Contratación y Promoción Interna
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla y candidatos/as que apliquen a ofertas de empleo.
RESPONSABLES	La Comisión de Igualdad y Recursos Humanos.

ANTECEDENTES Y CARENCIAS

CESUR posee una distribución actual de la plantilla por sexo equilibrada. el 50% del personal de la empresa son hombres y el 50% son mujeres. En cuanto a estratos profesionales, **el 53% del personal de Dirección son hombres y el 52% de los Mandos Intermedios son mujeres.**

En cuanto a contratación, **el 48%** de la plantilla se encuentra **contratada como fijo a discontinuo**, un **36%** por **obra o servicio** y un **14%** **fijo - indefinido.**

Finalmente, hay que señalar que **el 55% del total de incorporaciones del último año fueron hombres y el 45% mujeres.**

OBJETIVOS

- o Trabajar por una **mayor presencia masculina y femenina en aquellas categorías y puestos de la empresa donde los hombres y las mujeres se encuentran infrarrepresentados.**
- o **Realizar las entrevistas personales y pruebas de selección** atendiendo únicamente a la **adaptación del perfil profesional a la vacante**, sin ningún tipo de discriminación sexual, racial, de nacionalidad, de orientación sexual o cualquier otro tipo de discriminación.
- o **Velar que las categorías profesionales o puestos de trabajo estén representados de forma equilibrada por hombres y mujeres**, intentando reducir la masculinización o feminización de determinadas categorías o puestos.
- o **Garantizar la igualdad de oportunidades** de toda la plantilla al postularse a procesos para la **promoción interna** dentro de

la compañía, así como la **objetividad y no discriminación** en estos procesos.

ACTUACIONES

- 3.1. Diseñar protocolos de selección, evaluación y promoción interna en CESUR elaborados bajo la perspectiva de género,** con el objetivo de garantizar su objetividad, equidad, eficiencia y transparencia; contemplando en líneas generales:
- 3.2. Desarrollar un mecanismo de evaluación del desempeño y desarrollo** conjuntamente con un Manual de Promoción como principal herramienta para posibles promociones internas; además de
- 3.3. Contribuir a un mayor y paulatino equilibrio en la representación hombre/mujer en la empresa,** para categorías o puestos infrarrepresentados, manteniendo e incrementando colaboraciones con universidades y organizaciones que puedan fomentar la incorporación de las mujeres al sector de tecnología, por ejemplo, a través de campañas publicitarias, creación o participación en jornadas de visibilización (Jornadas de Empleo),

PLAZOS

Segundo semestre de 2023 y durante toda la vigencia del plan.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Revisiones y modificaciones al protocolo de promoción interna de la empresa.
- Número de iniciativas llevadas a cabo en favor del incremento de la paridad en el sector y en la propia empresa.
- Número de candidaturas presentadas y seleccionadas por sexo y centro de formación.
- Para la promoción Interna:
 - Indicadores de distribución interna
 - Cambios de jornada
 - Cambios en la asignación.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS

- 20 horas para elaborar y revisar los documentos.
- Personal del departamento de selección

-SECCIÓN 4-		Formación
ÁREA	4. Formación.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.	
RESPONSABLES	La Comisión de Igualdad y Recursos Humanos.	
ANTECEDENTES Y CARENCIAS	Hasta el momento, CESUR no ha proporcionado formación obligatoria en materia de igualdad a toda la plantilla.	
OBEJIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sensibilizar y formar de manera específica en igualdad de género a toda la plantilla. ○ Continuar garantizando las mismas oportunidades de acceso a la formación a toda la plantilla. ○ Elaborar un plan de formación anual donde se incluyan las acciones formativas a impartir en la compañía. 	
ACTUACIONES	<p>4.1. Proporcionar y programar formaciones en igualdad anuales para todas las personas trabajadoras, siendo éstas impartidas por miembros de la Comisión de Igualdad o por parte de un equipo externo.</p> <p>4.2. Incluir una formación de carácter más especializado para la Comisión de Igualdad, así como para el reciclaje de todas aquellas personas responsables de evaluar candidaturas.</p> <p>4.3. Seguir realizando las encuestas de satisfacción de los trabajadores y trabajadoras tras la formación a través de un cuestionario de calidad.</p> <p>4.4. Diseñar planes de comunicación para informar al personal sobre las acciones formativas.</p>	

4.4. Diseñar y redactar encuestas de necesidades formativas orientadas hacia la igualdad de género.

PLAZOS

Primer semestre de 2024 y durante la vigencia del plan

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Número de talleres celebrados y de personas beneficiadas, por sexo.
- Grado de satisfacción en cuanto a esta actuación.
- Existencia de hábitos o comportamientos mejorados tras esta actuación.
- Número de acciones formativas genéricas llevadas a cabo.
- Número de trabajadores/as por centro que han recibido formación en igualdad de género.
- Métrica de los canales de comunicación empleados para comunicar a la plantilla la formación específica para el desarrollo de su trabajo diario.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS

- 15 horas de análisis y comprobación del impacto de las formaciones en la plantilla.
 - Comisión de seguimiento y personal de RRHH que se encarguen de gestionar todo lo relacionado con la formación
-

-SECCIÓN 5-

Conciliación familiar, personal y profesional

ÁREA	5. Conciliación de vida personal, familiar y laboral.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
RESPONSABLES	La Comisión de Igualdad y Recursos Humanos.
ANTECEDENTES Y CARENCIAS	<p>CESUR proporciona medidas de conciliación que mejoran de sustancial las propuestas en el convenio colectivo. Entre las medidas de conciliación con mayor acogida por parte de la plantilla son Permiso por Maternidad / Paternidad Permiso de Lactancia, Excedencias y Reducción de Jornada.</p> <p>En los últimos 3 años, se han producido en CESUR, 12 bajas por accidente laboral, de los cuales 10 eran mujeres y 2 eran hombres. Además ha habido 7 bajas por accidente, 4 de las cuales eran hombres y 3 eran mujeres.</p> <p>Finalmente, hay que mencionar que el 56% de la plantilla actual posee una antigüedad de menos de un año.</p>
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none">○ Continuar facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en CESUR .○ Favorecer la corresponsabilidad sensibilizando e informando a la plantilla de las diferentes medidas que la compañía ofrece a todo el personal.▪ Procurar la continuidad de la plantilla en CESUR.

-SECCIÓN 5-**Conciliación familiar, personal y profesional****ACTUACIONES**

- 5.1. Diseñar un Protocolo de conciliación y comunicación donde se incluya:
- Fecha de Inicio y fin de curso.
 - Planning de reuniones y claustros anuales
 - Comunicación inicio y fin del curso
 - Comunicación convocatoria extraordinaria, con un preaviso de 7 días mínimo
- 5.2. Realizar un cuestionario que recoja información sobre nuevas medidas de conciliación de interés para las personas trabajadoras.
- 5.3. Recopilar en un documento único todas las medidas de conciliación que se encuentran a disposición de la plantilla de CESUR, junto con la delimitación necesaria para su disposición.
- 5.4. Llevar a cabo campañas de sensibilización que fomenten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- 5.5. Realizar entrevista de salida cuando haya una baja voluntaria y/o cese de contrato, para obtener información para el diseño de acciones para la retención de personal.

PLAZOS

Primer Semestre del 2023 y durante la vigencia del plan.

-SECCIÓN 5-**Conciliación familiar, personal y profesional****INDICADORES DE SEGUIMIENTO**

- Existencia de un documento que recoja la totalidad de las medidas de conciliación existentes en la empresa.
- Número de personas implicadas en el estudio previo, por sexo.
- Índices de retención del talento, por sexo.
- Índices de corresponsabilidad por sexo.
- Índices de corresponsabilidad por centro.
- Índices de corresponsabilidad por categoría.
- Número de bajas voluntarias, desagregadas por sexo y centro.
- Registrar las causas de la baja voluntaria y/o cese voluntario de contrato por sexo.
- Registrar las causas de la baja voluntaria y/o cese voluntario de contrato por centro.
- Registrar las causas de la baja voluntaria y/o cese voluntario de contrato por categoría.

RECURSOS HUMANOS Y METRAILES NECESARIOS

- 10 horas para la preparación y el envío del documento que recoja toda la información referente a las medidas de conciliación.
- Comisión de seguimiento y personal del departamento de RRHH que se encargue de elaborar dicho documento de medidas

-SECCIÓN 6- Valoración de puestos de trabajo, registro y auditoría salarial.

ÁREA 6. Retribución, Valoración de Puestos de trabajo y auditoría salarial.

PERSONAS DESTINATARIAS Toda la plantilla.

RESPONSABLES Dirección y Recursos Humanos.

ANTECEDENTES Y CARENCIAS

Actualmente la empresa **dispone de una política retributiva** acorde con la estructura de puestos de trabajo existente.

Se ha llevado a cabo el registro salarial según lo marcado por el RD 902/2020, y cuyos resultados han puesto de manifiesto que la brecha de la media total de retribución en la compañía es de **4%**.

Según el RD 902/2020, para la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, es necesario realizar una valoración de puestos de trabajo, así como llevar un registro salarial y realizar una auditoría retributiva, medidas de aplicación de urgencia en este plan de igualdad.

OBJETIVOS

- o **Garantizar la igualdad retributiva** entre hombres y mujeres.
- o **Revisar**, en su caso, la **política retributiva** para equilibrar los desajustes.

ACTUACIONES

6.1. Revisar desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades la política retributiva propia de CESUR , así como su recorrido para los diferentes puestos de trabajo.

-SECCIÓN 6-

Valoración de puestos de trabajo, registro y auditoría salarial.

PLAZOS

Durante toda la vigencia del plan

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Número de revisiones aplicadas a la política retributiva actual de **CESUR** en caso de encontrarse desajustes salariales sin justificar.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS

- El personal responsable de laboral destinará el número de horas laborales necesarias para la preparación y el envío del documento que recoja toda la información referente a la retribución, valoración de puesto y auditoría salarial para compartir con la comisión de seguimiento

-SECCIÓN 7-	Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo
ÁREA	7. Protocolo de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y protocolo de embarazo.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla, personal colaborador y stakeholders.
RESPONSABLES	La Comisión de Igualdad y Recursos Humanos, siendo recomendable recibir ayuda legal, interna o externa.
ANTECEDENTES Y CARENCIAS	CESUR tiene implantado un Protocolo de prevención y actuación de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ○ Prevenir el acoso laboral, sexual, por razón de sexo y actitudes sexistas o discriminatorias. ○ Informar a la plantilla de la existencia del protocolo de acoso. ○ Garantizar el cumplimiento del protocolo de acoso laboral.
ACTUACIONES	<p>7.1. Socialización del protocolo, informando a la plantilla de forma especialmente clara del procedimiento de denuncia ante tales situaciones, así como las repercusiones de su activación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejoras en los mecanismos laborales existentes de apoyo a posibles víctimas de violencia de género • Diseñar el Manual de Procedimiento para el buzón de las denuncias y comunicarlo al personal.
PLAZOS	<p>Durante la vigencia del plan. (Protocolo de Acoso)</p> <p>Primer Semestre 2023 (Protocolo Violencia de Género)</p>

-SECCIÓN 7-

**Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso
laboral, sexual y/o por razón de sexo**

**INDICADORES DE
SEGUIMIENTO**

- Creación y aprobación del protocolo de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.
- Número de formatos y canales utilizados para su difusión (díptico, pases informativos, píldoras de vídeo...)
- Número de personas que accedan a este documento por centro.
- Número de personas que accedan a este documento por sexo.
- Número de personas que accedan a este documento por categoría
- Número de denuncias cubiertas bajo el protocolo de sexo.
- Número de personas formadas en materia de acoso, por sexo.

**RECURSOS
HUMANOS Y
MATERIALES
NECESARIOS**

- El departamento de RR.HH se encargará de sociabilizar el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo

-SECCIÓN 8-**Protocolo para mujeres embarazadas****ÁREA**

8. Protocolo de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y protocolo de embarazo.

**PERSONAS
DESTINATARIAS**

Toda la plantilla.

RESPONSABLES

La Comisión de Igualdad y Recursos Humanos, siendo recomendable recibir soporte de PRL-Seguridad y Salud.

**ANTECEDENTES Y
CARENCIAS**

CESUR no dispone de un Protocolo formal de embarazo. El procedimiento es gestionado directamente con cada trabajadora, facilitándole la documentación pertinente. Tampoco se dispone de medidas de prevención de riesgos laborales durante el embarazo.

De otra parte, la empresa **no dispone de una guía de comunicación interna** que establezca qué, cuándo y cómo deben comunicar las trabajadoras a la empresa, desde que quedan embarazadas hasta el momento en que se produce su plena reincorporación, en aras de velar por su seguridad.

OBJETIVOS

- o **Prestar apoyo** en el **ámbito laboral** a las mujeres embarazadas.
- o **Diseñar y comunicar un protocolo específico** para **mujeres embarazadas.**

ACTUACIONES

- 8.1. Redacción y socialización de la guía para la trabajadora embarazada,** con la colaboración del área de PRL.:
- Identificación de riesgos y/o situaciones peligrosas para las trabajadoras por puesto.
 - Eliminación de los riesgos identificados.
 - Establecimiento de medidas preventivas durante el embarazo y la lactancia.
 - Procedimiento deseable de comunicación interna durante todo el periodo de gestación, maternidad y lactancia.

-SECCIÓN 8-

Protocolo para mujeres embarazadas

PLAZOS

Primer Semestre de 2024

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Existencia de un protocolo de comunicación, prevención y actuación para aquellas mujeres que quedan embarazadas durante su estancia laboral en la empresa.
- Número de canales utilizados para su difusión.
- Número de personas que accedan a este documento por centro.
- Número de personas que accedan a este documento por sexo.
- Número de personas que accedan a este documento por categoría,
- Número de embarazadas que se acojan al procedimiento por año.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS

- 3 horas de Coordinador/a de prevención.
- 2 horas de reuniones de la comisión

-SECCIÓN 9-

Violencia de Género

ÁREA	9. Violencia de Género
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
RESPONSABLES	Recursos Humanos y la Comisión de Igualdad.
ANTECEDENTES Y CARENCIAS	CESUR no tiene conocimiento de que entre su plantilla haya personas víctimas de violencia de género.
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none">o Prestar apoyo en el ámbito laboral a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.
ACTUACIONES	<p>9.1. Crear un Manual de Procedimiento de Actuación ante situaciones de violencia de género.</p> <p>9.2. Establecer un protocolo interno de actuación en casos de Violencia de Género que incluya un Plan de Seguridad</p> <p>9.3. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna establecidos acerca de los, derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, así como de las actuaciones incluidas en el Plan de Igualdad de CESUR , facilitándoles el acceso y consulta a las mismas a través de la intranet.</p> <p>9.4. Sensibilizar a la plantilla en materia de violencia de género.</p> <p>9.5. Facilitar la adaptación de la jornada, cambio de turno o flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género, para que su protección sea real y efectiva.</p> <p>9.6. Facilitar información acerca de Asociaciones, Ayuntamientos y/o entidades que puedan llevar a cabo el asesoramiento y acompañamiento a personas trabajadoras víctimas de violencia de género.</p>
PLAZOS	Primer Semestre del 2023

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Creación del procedimiento de actuación
- Número de casos atendidos por año.
- Número de acciones de comunicación e información llevadas a cabo para tal fin.
- Número de personas que accedan a este documento por centro.
- Número de personas que accedan a este documento por sexo.
- Número de personas que accedan a este documento por categoría.
- Número de solicitudes de cambio de turno, adaptaciones de jornadas o flexibilidad horaria justificando este motivo.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALS NECESARIOS

- Trabajo conjunto de la comisión de Igualdad y del departamento de RRHH para implementar las medidas

-SECCIÓN TRANSVERSAL 1-		Plan de Comunicación en materia de igualdad
ÁREA	1. Comunicación Corporativa y Sensibilización (Cliente interno, externo y stakeholders).	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla, personal colaborador, clientes internos, clientes externos y stakeholders.	
RESPONSABLES	La Comisión de Igualdad, Recursos Humanos y Marketing.	
ANTECEDENTES Y CARENCIAS	<p>CESUR, actualmente, no cuenta con un Plan de Comunicación específico destinado a difundir todas las acciones y medidas que desde la empresa se destinan y/o se van a emprender para promover la igualdad (socialización del Plan de Igualdad).</p>	
ACTUACIONES	<p>T1. Diseñar un plan de comunicación que recoja los distintos hitos en materia de igualdad alcanzados –o en vías de logro- dentro de la compañía que serán objeto de comunicación, así como su estrategia de difusión.</p> <p>Para la ejecución del plan, se hace necesario el desarrollo de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✦ BRIEFING. Documento que, como inicio de la campaña publicitaria de cada hito objeto de comunicación, defina: <ul style="list-style-type: none"> • Antecedentes y situación de partida. • Público objetivo o <i>target</i>: interno y/o externo. • Objetivos. • Mensaje. • Canales de difusión. • Calendario (duración fechas de inicio, control y finalización), distinguiendo 3 momentos con relación al hecho: el "pre", "durante" y "post", susceptibles de ir siendo narrados a la plantilla y/o externos según proceda. • Presupuesto y recursos disponibles. • Indicadores de seguimiento o <i>KPI</i>'s. 	

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ SEGUIMIENTO de la/s campaña/s. ❖ EVALUACIÓN Y FEEDBACK. <p>T.2. Corregir y fomentar el uso del lenguaje inclusivo en todos los medios y soportes escritos utilizados en la empresa: documentación interna, web, tableros. Además de prestar atención al aspecto textual, cuidar la imagen corporativa que proyecta la empresa, velando por no incurrir en una proyección sexista o estereotipada de la misma a través de sus diferentes fotografías, creatividades... entre otros.</p> <p>T.3. Publicar en la web corporativa de CESUR que la compañía cuenta con un Plan de Igualdad. Para ello, es recomendable elaborar una infografía o resumen ejecutivo del Plan de Igualdad, donde se recojan las principales o medidas más significativas que se incluyen en este documento, con el objetivo de que los clientes externos sean conocedores del compromiso real de CESUR en materia de igualdad para con su plantilla.</p>
PLAZOS	Durante la vigencia del plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existencia de una comunicación relativa al Plan de Igualdad CESUR . ▪ Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). ▪ Alcance de cada campaña (visualizaciones, share...) ▪ Número de personas implicadas, por sexo. ▪ Número de medios y canales empleados, por campaña. ▪ Número de documentos y medios revisados y corregidos.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La Comisión de Igualdad y el departamento de RRHH establecerán una reunión semestral para poner en común y hacer cumplir las medidas propuestas, destinarán las horas laborales que sean necesarias

CALENDARIO DE ACTUACIONES

ÁREAS DE MEJORA	ACTUACIONES	PLAZOS
1. Organigrama y cultura organizacional	1.1 Definir la misión, funciones y ámbitos de actuación de la comisión de seguimiento en el reglamento.	Segundo semestre del 2022
	1.2 Asignar las funciones y roles de sus miembros.	Segundo semestre del 2022
	1.3 Fijar un calendario de reuniones periódico.	Segundo semestre del 2022 y Durante toda la vigencia del plan
	1.4. Determinar los objetivos a llevar a cabo por este equipo de forma periódica para medir su consecución y dar a conocer esta información a toda la plantilla .	Segundo semestre del 2022
	1.5 Redacción y publicación de un documento corporativo que recoja los objetivos alcanzados por el plan de Igualdad a través de la Comisión de seguimiento y sus integrantes.	Durante toda la vigencia del plan
	1.6 Reflejar todas las actuaciones y acuerdos de la Comisión Seguimiento y evaluación a través de actas de reuniones y por medio de la elaboración de una memoria anual .	Durante toda la vigencia del plan

ÁREAS DE MEJORA	ACTUACIONES	PLAZOS
2. Transversalidad de género en la cultura y gestión empresarial	2.1. Revisar la misión, visión y valores de manera que quede patente en estos el compromiso expreso de la organización con respecto al principio de igualdad de trato y oportunidades	Segundo semestre 2022
	2.2. Replantear, en la medida que sea necesario, aquellos enunciados corporativos dirigidos a la plantilla que no reflejen el compromiso adquirido por la compañía	Segundo semestre 2022
	2.3. Elaborar campañas en materia de igualdad, que reflejen el ideario de CESURT en cuanto a la igualdad de oportunidades y darles visibilidad de forma que sirvan de sensibilización y de referente en lo relativo al comportamiento ideal que se espera de su personal	Toda la vigencia del plan
	2.4. Reformular los acuerdos escritos de colaboración que CESUR plantea a proveedores y terceros, de modo que se recoja y declare su compromiso por la igualdad hacia el exterior.	Toda la vigencia del plan

ÁREAS DE MEJORA	ACTUACIONES	PLAZOS
3. Selección, Contratación y Promoción Interna	3.1 Diseñar protocolos de selección, evaluación y promoción interna en CESUR elaborados bajo la perspectiva de género	Primer semestre de 2023
	3.2 Desarrollar un mecanismo de evaluación del desempeño y desarrollo conjuntamente con un Manual de Promoción	Primer semestre de 2023
	3.3 Contribuir a un mayor y paulatino equilibrio en la representación hombre/mujer en la empresa.	Toda la vigencia del plan

ÁREAS DE MEJORA	ACTUACIONES	PLAZOS
4. Formación	4.1. Proporcionar y programar formaciones en igualdad anuales para todas las personas trabajadoras.	Primer semestre de 2023
	4.2 Incluir una formación de carácter más especializado para la Comisión de Igualdad	Segundo semestre del 2022
	4.3 Realizar encuestas de satisfacción de los trabajadores y trabajadoras tras la formación	Toda la vigencia del plan
	4.4 Diseñar planes de comunicación para informar al personal sobre las acciones formativas	Toda la vigencia del plan

ÁREAS DE MEJORA	ACTUACIONES	PLAZOS
5. Conciliación familiar, personal y profesional	5.1 Diseñar un Protocolo de conciliación y comunicación	Segundo semestre del 2023
	5.2 Realizar un cuestionario que recoja información sobre nuevas medidas de conciliación de interés para las personas trabajadoras.	Segundo semestre del 2023
	5.3 Recopilar en un documento único todas las medidas de conciliación que se encuentran a disposición de la plantilla, junto con la delimitación necesaria para su disposición	Segundo semestre del 2023
	5.4 Llevar a cabo campañas de sensibilización que fomenten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres	Durante toda la vigencia del plan
	5.5. Realizar entrevista de salida cuando haya una baja voluntaria y/o cese de contrato, para obtener información para el diseño de acciones para la retención de personal	Durante toda la vigencia del plan

ÁREAS DE MEJORA	ACTUACIONES	PLAZOS
6. Valoración de Puestos de trabajo y auditoría salarial	6.1. Revisar desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades la política retributiva propia de CESUR , así como su recorrido para los diferentes puestos de trabajo.	Durante toda la vigencia del plan

ÁREAS DE MEJORA	ACTUACIONES	PLAZOS
7. Protocolo de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y protocolo de embarazo	<p>7.1. Socialización del protocolo, informando a la plantilla de forma especialmente clara del procedimiento de denuncia ante tales situaciones, así como las repercusiones de su activación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Mejoras en los mecanismos laborales existentes de apoyo a posibles víctimas de violencia de género Identificación de los riesgos de los puestos de trabajo que desarrollan las mujeres y los hombres en la empresa. ○ Diseñar el Manuel de Procedimiento para el buzón de las denuncias y comunicarlo al personal. 	Durante toda la vigencia del plan

ÁREAS DE MEJORA	ACTUACIONES	PLAZOS
<p>8. Protocolo para mujeres embarazadas</p>	<p>8.1. Redacción y socialización de la guía para la trabajadora embarazada, con la colaboración del área de PRL:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Identificación de riesgos y/o situaciones peligrosas para las trabajadoras por puesto. ○ Eliminación de los riesgos identificados. ○ Establecimiento de medidas preventivas durante el embarazo y la lactancia. ○ Procedimiento deseable de comunicación interna durante todo el período de gestación, maternidad y lactancia 	<p>Durante toda la vigencia del plan</p>

ÁREAS DE MEJORA	ACTUACIONES	PLAZOS
9. Violencia de Género	9.1. Crear un Manual de Procedimiento de Actuación ante situaciones de violencia de género	
	9.2. Establecer un protocolo interno de actuación en casos de Violencia de Género que incluya un Plan de Seguridad	
	9.3. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna establecidos acerca de los, derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, facilitándoles el acceso y consulta a las mismas a través de la intranet.	
	9.4. Sensibilizar a la plantilla en materia de violencia de género	
	9.5. Facilitar la adaptación de la jornada, cambio de turno o flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género, para que su protección sea real y efectiva	
	9.6. Facilitar información acerca de Asociaciones, Ayuntamientos y/o entidades que puedan llevar a cabo el asesoramiento y acompañamiento a personas trabajadoras víctimas de violencia de género	

SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN y REVISIÓN

1. **La Comisión de Seguimiento y evaluación, es un órgano paritario**, constituido por 3 representantes de la empresa y 4 de representantes de los trabajadores, su finalidad es verificar el cumplimiento de las medidas previstas en las diferentes áreas de actuación y la consecución de los objetivos marcados.
2. La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación.
3. Los objetivos principales son:
 - Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
 - Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
 - Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
 - Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Intervienen:

- La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios.
- El departamento de Recursos Humanos, que será el encargado de facilitar la información a la Comisión de seguimiento.
- **La Comisión de Seguimiento del plan de igualdad.** Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.
- La plantilla será informada de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de auditoría y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la empresa.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

PROCESO DE MODIFICACIÓN

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. y 9.3. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

Artículo 9.2:

“ a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) 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.

e) 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

Artículo 9.3: Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización de diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. “

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

CONSIDERACIONES FINALES

La **validez** del presente Plan de Igualdad es de 2 años, por lo que queda vigente **durante todo el periodo de junio 2022 a junio 2024**, siendo susceptible de recibir modificaciones, así como de una necesaria actualización de este para los próximos ejercicios, pues se trata de un documento vivo unido a la realidad y a los distintos acontecimientos que acompañen a la empresa. El **ámbito de aplicación territorial** será para **el total de los 20 centros de trabajo** que tiene situados a nivel nacional y son indicados en el diagnóstico. En lo que respecta al **ámbito personal**, se le aplicara a la **totalidad** de los miembros de la plantilla, resultando también aplicables a las **personas trabajadoras cedidas** por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio según lo establecido en el **art. 10 del Real Decreto 901/2020**.

Al tratarse de una propuesta externa, esta organización cuenta con total libertad en el seno de la Comisión de Igualdad para adaptar este planteamiento a sus prioridades y necesidades de acuerdo con su actividad, con el objetivo final de poder cumplir de manera efectiva con sus obligaciones con respecto a la igualdad de oportunidades².

Finalmente, una vez que el plan sea aprobado y esté constituida como primera actuación la Comisión de Igualdad, **la empresa debe registrar el Plan de Igualdad** de acuerdo con la normativa vigente³.

² Determinadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como por el reciente Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

³ Sistema REGCON mientras se desarrolla el *Registro propio para planes de igualdad* de acuerdo con el Real Decreto-ley 6/2019. Más información en Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad: 915 24 68 06 o pai@inmujer.es.