

III PLAN DE IGUALDAD



2024 - 2028

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	4
A.	Marco Normativo	5
II.	NEGOCIACIÓN Y APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	7
A.	Partes que lo conciertan	7
B.	Ámbito de aplicación	7
III.	INFORME DEL DIAGNÓSTICO	9
A.	Principales resultados	9
IV.	RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	13
B.	Conclusiones de la auditoría retributiva	16
C.	Propuestas de medidas de la auditoría retributiva	16
V.	OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN	17
A.	Compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres	18
B.	Proceso de selección y contratación	19
C.	Clasificación profesional	21
D.	Formación	22
E.	Promoción profesional	24
F.	Condiciones de trabajo	25
G.	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	26
H.	Infrarrepresentación	28
I.	Retribuciones y auditoría salarial	29
J.	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	30
K.	Violencia de género	33
L.	Lenguaje y comunicación no sexista	34
M.	Salud laboral desde una perspectiva de género	35
N.	LGBTIQ+	36
VI.	CALENDARIO DE ACTUACIONES	39
VII.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN	41
A.	La Comisión de Igualdad y Seguimiento	43
B.	Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias	44
VIII.	FIRMA Y ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN	45
IX.	ANEXOS	46
A.	Anexo I	46
B.	Anexo II	47

CONVENIO	1. Convenio Colectivo de enseñanza y formación no reglada (2021). 2. Convenio Colectivo Regional de Campo (2018).
CENTROS DE TRABAJO	1. Buenavista: Avenida Urpiano Pérez Barrios N.º 5 Planta baja. 2. Los Silos: Calle el Álamo, N.º 7.

INFORMACIÓN DE LA FUNDACIÓN	CIF	B42780551
	NOMBRE	FORMACIÓN DAUTE SL
	DIRECCIÓN	Avenida Urpiano Pérez Barrios N.º 5 Planta baja.
	MUNICIPIO	Buenavista del Norte
	CÓDIGO POSTAL	38480
	PROVINCIA	Santa Cruz de Tenerife
	TELÉFONO	620 32 84 42 / 922 08 37 05
	Web	https://www.formaciondaute.com/

PLAN DE IGUALDAD	ALCANCE TEMPORAL	22 de abril 2024 – 22 de abril de 2028
	ÁMBITO TERRITORIAL	Centros de trabajo de Buenavista y Los Silos.
	ASESORÍA TÉCNICA	INNOVÁTICA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO S.L.

I. INTRODUCCIÓN

Formación Daute es una pequeña empresa fundada en el año 2013. Se trata de un centro de enseñanza no reglada que enfoca sus formaciones ocupacionales en el sector primario dentro de la rama agraria, por lo tanto desarrolla acciones formativas sobre cultivo de forma integrada, utilizando al máximo los recursos y los mecanismos de producción natural, con el propósito de asegurar procesos de agricultura sostenibles por medio de métodos biológicos y químicos de control, así como otras técnicas que permitan la sostenibilidad con el medio ambiente y la productividad agrícola, entre ellas, operaciones realizadas para la transformación, manipulación, envasado y etiquetado de productos vegetales.

La empresa cuenta con una sede principal ubicada en Buenavista del Norte en el que se desarrollan las actividades administrativas y de formación teórica, y dos fincas que se destinan para ejecutar acciones de práctica. Sus centros de trabajo permiten que la ejecución de su actividad principal se divida en función de la teoría y la práctica en el que el cuerpo docente imparte las bases técnicas sobre cultivos, ganadería y agroindustria, así como la gestión empresarial que se orienta en la tecnología agrícola, en la investigación y el desarrollo rural.

Conforme a las investigaciones sobre igualdad de género en el medio rural realizadas por el Ministerio de Agricultura, pesca y alimentación¹, el sector en el que el centro desarrolla su actividad se caracteriza por su masculinización, por lo que, la igualdad entre mujeres y hombres se presenta como todo un reto para esta empresa.

Con la finalidad de abordar este desafío, Formación Daute comenzó a implementar su I Plan de Igualdad en 2014, continuó sus esfuerzos en esta materia con la ejecución de su II Plan a partir de 2019 y mediante el siguiente documento, su *III Plan de Igualdad*, pretende continuar trabajando, desde su pequeño centro, para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de la discriminación de las mujeres, concretamente, en el sector agrario.

¹ Diagnóstico de la igualdad de género en el medio rural 2021 Documento divulgativo, pág. 57.
https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/diagnostico_igualdad_mediorural2021_folletodivulgativo_tcm30-615196.pdf

A. Marco Normativo

Con la finalidad de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, elemento esencial y prioritario en una sociedad que aspira a ser plenamente justa y democrática, la normativa española en la materia ha ido impulsando y favoreciendo, a lo largo de 15 años, la elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las **empresas que se encuentren o actúen en territorio español**.

Tras la aprobación 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](#) se modifica la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres](#), de manera que, a partir de ahora, las empresas **de cincuenta o más personas trabajadoras** deberán elaborar y aplicar un **Plan de Igualdad**, entendiéndose como tal: *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*.

Los planes de igualdad se estructurarán, según el [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro](#), de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente **contenido**:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

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

Una vez firmado y aprobado el plan de igualdad, las empresas están obligadas a remitirlo a la autoridad laboral de la comunidad autónoma de Canarias para su **inscripción en registro público**, la cual permitirá el acceso público a su contenido.

Para el desarrollo del *III Plan de Igualdad de Formación Daute*, además, habrá que tenerse en cuenta lo que indica la última legislación en la materia para los planes de igualdad en empresas, en general, así como, concretamente, para las del sector educativo, en particular, a saber:

1. En el contenido de la formación del profesorado, tanto inicial como permanente, se incluirá formación específica en materia de atención educativa a la diversidad y a la igualdad de trato y no discriminación (art. 13.5 de la [Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación](#)).
2. Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio. Asimismo, en la formación continua del profesorado de los ámbitos y niveles educativos no universitarios y del personal de administración y servicios se incorporarán contenidos dirigidos a la capacitación para sensibilizar y prevenir las violencias sexuales, en particular en el entorno digital (art. 12.2 y 24.2 de la [Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual](#)).
3. En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans (art. 55.3 de la [Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI](#)).

II. NEGOCIACIÓN Y APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

A. Partes que lo conciertan

En base a lo establecido por la normativa, en las negociaciones del presente plan de igualdad han participado:

en **representación de la entidad**:

- Mónica Rodríguez Álvarez, directora de Formación Daute.

en **representación de sus trabajadoras y trabajadores**:

- Lourdes Armas Acosta, delegada del personal, sin afiliación.

quiénes, como Comisión Negociadora, nombraron, como figura moderadora y de asesoramiento técnico, con voz, pero sin voto en el marco de las negociaciones, a **Innovática Gestión del Conocimiento S.L.**, consultora especializada en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

B. Ámbito de aplicación

PERSONAL

El [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro](#) indica que los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad, lo que, en el caso de Formación Daute, implicaría a todo el personal trabajador a su cargo, directa o indirectamente, independientemente del tipo de relación laboral que pueda tener con la entidad (personal fijo, temporal, en prácticas...).

TERRITORIAL

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una organización, siguiendo la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#), lo que, en el caso de Formación Daute, incluiría:

1. **Su sede principal en Buenavista**, donde se desarrollan las actividades administrativas y de formación teórica.
2. **Sus dos fincas en Los Silos**, destinadas a la formación práctica.

TEMPORAL

El período de **vigencia del III Plan de Igualdad de Formación Daute**, determinado por las partes negociadoras, es de **cuatro años** (abril 2024 – abril 2028), en base a las directrices establecidas por el [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.](#)

III. INFORME DEL DIAGNÓSTICO

Con carácter previo a la elaboración del presente Plan se elaboró un diagnóstico de situación de Formación Daute. Este trabajo, realizado en colaboración con el personal del centro, se realizó entre los meses de noviembre de 2023 y enero de 2024. A continuación, se aporta un resumen de sus principales resultados.

A. Principales resultados

A pesar de los retos que pueda presentar el propio sector agrícola para la empresa, debido a su masculinización, así como los que presenta la propia actividad de la misma, como centro de formación no reglada dependiente de proyectos (cursos) temporales y subvencionados, Formación Daute lleva años trabajando para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en su seno.

En este sentido, la empresa lleva desarrollando planes de igualdad desde el año 2014, y a día de hoy cuenta con su propio protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo y lleva al día sus obligaciones en materia de registro y auditoría retributiva.

Entre los esfuerzos que ha realizado cabe resaltar, en primer lugar, aquellos ligados a la selección y contratación de perfiles profesionales de mujeres, cuyo resultado más evidente es la incorporación en los últimos años de más mujeres a puestos en los que se concentran la mayor parte de los hombres de la empresa: peones y docentes. En segundo lugar, aquellos relacionados con la revisión de distintos contenidos de la comunicación interna y la imagen corporativa con la finalidad de implementar un lenguaje y una imagen lo más inclusiva y no sexista posible. Y, en tercer lugar, los esfuerzos ligados a la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la empresa, que incluye una medida extra propia de la empresa para una mejor conciliación de su personal, en base a las necesidades individuales.

Por todo lo dicho, no resulta extraño que el 100% de las trabajadoras y trabajadores tengan una muy buena opinión sobre la gestión de la igualdad por parte del centro, señalando que:

1. La empresa ha hecho o hace por mejorar la igualdad, en general, porque trata por igual a todos y a todas, en la empresa y en los procesos de selección para entrar en ella, aplicando, asimismo, un lenguaje inclusivo.
2. Mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceder a un puesto de trabajo en la empresa, así como de promocionar en ella.

3. Las mujeres están suficientemente representadas en la empresa, siendo su número más o menos igual al de los hombres.
4. Todos y todas tienen conocimiento de las medidas disponibles en la empresa para conciliar su vida laboral, familiar y personal.

Ni tampoco resulta extraño que, en cuanto a las necesidades en materia de igualdad, las acciones para mejorar la conciliación en la empresa, otras observaciones y sugerencias, la plantilla exponga no contar con ninguna, señalando que la empresa lo está haciendo muy bien en este sentido.

Otras actuaciones llevadas a cabo por la empresa que parecen haber tenido buenos resultados son las distintas acciones formativas y de sensibilización llevadas a cabo en materia de igualdad de género, dada la buena sensibilización que parece mostrar, en especial, el personal masculino de la empresa.

No obstante lo dicho, el diagnóstico muestra que todavía hay trabajo por hacer.

MEJORA Y ELABORACIÓN DE NUEVOS INSTRUMENTOS

Si bien la empresa ha elaborado e implementado ya dos **planes de igualdad**, sus informes de evaluación y seguimiento no recogen en detalle las acciones realizadas haciendo uso de unos indicadores concretos. Es por ello que de cara al próximo Plan convendría estructurar mejor el sistema de evaluación y seguimiento a implementar, así como los aspectos concretos a medir y valorar.

Asimismo, conviene tener en cuenta la diferencia que existe entre el plan de igualdad de Formación Daute dirigido a su plantilla y un posible plan de igualdad distinto dirigido al alumnado, en el cual cabrían todas esas actuaciones dirigidas para la “educación en igualdad”, integrando el enfoque de género en la enseñanza y los contenidos formativos.

Por otro lado, en lo que respecta al **Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón sexual** de la empresa, en el marco del diagnóstico se han identificado una serie de carencias que convendría revisar con la finalidad de mejorar este instrumento, garantizando la protección efectiva del personal de la empresa ante este tipo de situaciones.

Del mismo modo, se ha observado que los **informes PRL** actuales, que no incluye a todos los puestos, no evalúan los riesgos relacionados con el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, lo cual se exige por normativa actualmente.

Si bien el centro cuenta con un **proceso específico para la protección y/o asistencia** a alumnas **posibles víctimas de violencia de género**, no dispone de un proceso similar dirigido a las trabajadoras de la empresa. Siguiendo la misma línea que el primero, se podría establecer un procedimiento concreto en este sentido.

Y, por último, en base a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las empresas cuentan con nuevas obligaciones en materia de igualdad, que incluyen la elaboración de un **Protocolo** conceto para abordar la **discriminación del colectivo en el ámbito laboral**, lo cual se deberá tener en cuenta de corto a medio plazo.

SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO

Los esfuerzos realizados para reclutar perfiles de mujeres docentes han dado sus frutos estos últimos años, y así lo muestran los datos de la empresa, si bien resulta necesario continuar el trabajo en esta línea. No obstante, para continuar con ello se debe de tener en cuenta la **segregación horizontal de género** identificada en este diagnóstico, tanto en la distribución de mujeres y hombres entre los diferentes puestos de trabajo de la empresa (limpieza, administración, peón y docente), en general, y entre el personal docente, en particular, tanto en lo que respecta a las materias que se imparten como a la carga lectiva que ostentan.

SISTEMATIZACIÓN DE LA RECOGIDA DE DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

La escasez de datos estadísticos desagregados por sexo por parte de la empresa sobre su plantilla y la gestión de los diferentes procesos y derechos laborales de la misma, lo cual, además, dificulta cualquier proceso evaluativo o de seguimiento que se quiera o necesite realizar, exigen que la empresa sistematice la recogida de datos desagregados por sexo de todos los procesos de gestión del personal: selección y contratación, formación, solicitud y disfrute de permisos de conciliación, etc.

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Si bien los datos del cuestionario muestran una buena sensibilización por parte del personal masculino en materia de igualdad en general y de corresponsabilidad en particular, se sigue observando la necesidad de no cesar con estas acciones; en primer lugar, porque, debido a su actividad, la plantilla del centro es susceptible a cambiar constantemente según se vayan cerrando y abriendo proyectos; y, en segundo lugar, porque en base a los cuestionarios se han identificado nuevas necesidades formativas, a saber, formación en materia de violencias

sexuales en el entorno laboral y concretamente sobre el protocolo de la empresa, así como formación y sensibilización sobre el colectivo LGBTI en general y su realidad laboral en particular.

LENGUAJE INCLUSIVO

Si bien esta ha sido un área de trabajo permanente en los planes de igualdad de la empresa, de cara al tercero todavía resulta necesario, en base al diagnóstico realizado, seguir trabajando en ello.

GESTIÓN RETRIBUTIVA

De cara al III Plan de Igualdad de Formación Daute habrá que tener en cuenta el cumplimiento de las obligaciones relativas al registro y la auditoría retributiva.

IV. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

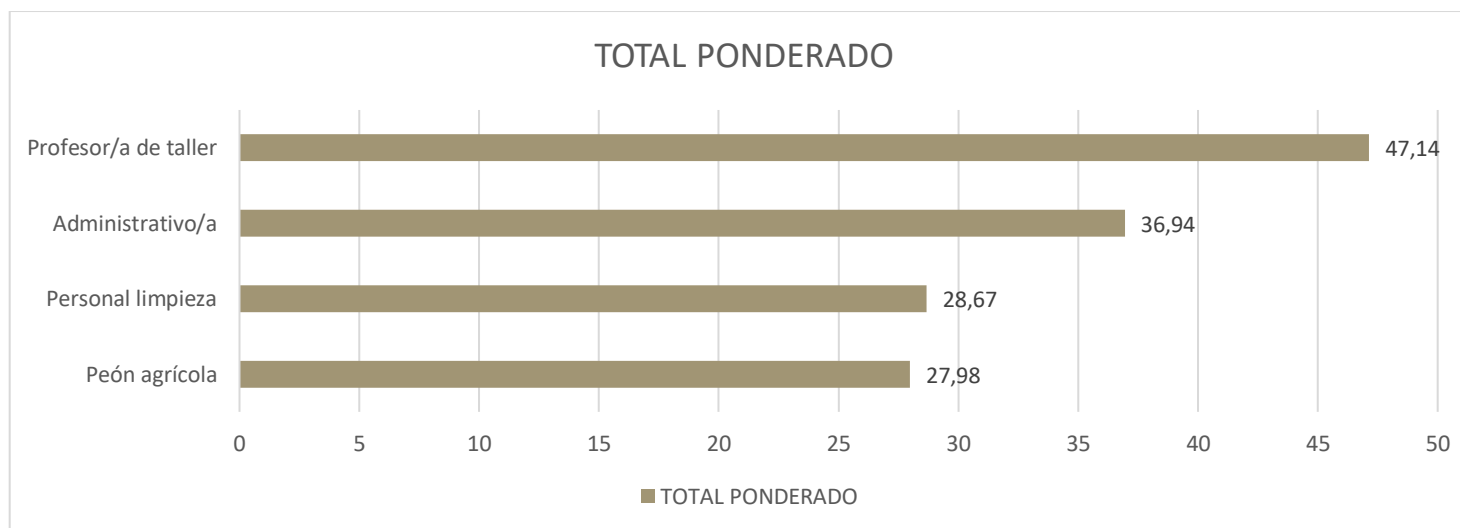
Siguiendo el [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#), las empresas que elaboren un Plan de Igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, entendiendo dicha auditoría como un análisis, completo y transversal del sistema retributivo de la empresa para comprobar si en esta se cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

La auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad del que forma parte (abril 2024 – abril 2028) y, durante este período, esta se actualizará cada vez que se generen nuevos puestos de trabajo no identificados en la versión actual.

El informe de Auditoría Retributiva de Formación Daute de 2022 analiza un total de 4 puestos de trabajo, teniendo en cuenta todas las áreas y variables establecidas por la herramienta establecida por el Ministerio para ello.

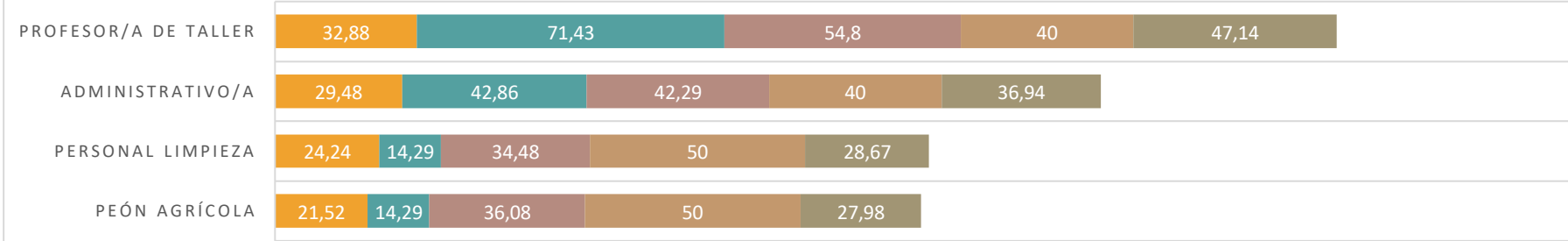
En base a dicho análisis, se obtiene la siguiente valoración de puestos:

PUESTO DE TRABAJO	A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B. CONDICIONES EDUCATIVAS	C. CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D. CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL PONDERADO
Peón agrícola	21,52	14,29	36,08	50	27,98
Personal limpieza	24,24	14,29	34,48	50	28,67
Administrativo/a	29,48	42,86	42,29	40	36,94
Profesor/a de taller	32,88	71,43	54,8	40	47,14



VALORACIÓN POR ÁMBITOS

- A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
- B.CONDICIONES EDUCATIVAS
- C. CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
- D. CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño
- TOTAL PONDERADO



B. Conclusiones de la auditoría retributiva

Formación Daute es empresa en continua evolución que pertenece a un sector y actividad (enseñanza no reglada) en la que mayor parte de su personal es docente.

Por tanto, se trata de una empresa pequeña, (La plantilla alcanza las 8 personas contratadas en 2022 (puede haber personas que tengan más de un contrato siempre que sea en una categoría diferente, el 31,5% son mujeres y el 62,5% son hombres. Con respecto a la distribución por tipología de contrato, el 87,5% tiene contrato indefinido a tiempo completo, lo que indica una muy alta estabilidad de la plantilla.

La estructura derivada del análisis de puestos se presenta como correcta y no se puede afirmar que existan discriminaciones en su organización y escala salarial.

C. Propuestas de medidas de la auditoría retributiva

Por lo indicado, se propone las siguientes medidas:

- Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda el sexo menos representado a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto vertical como horizontalmente, mediante la introducción de criterios de desempate o cualquier otro tipo de instrumento que lo permita.
- Si el tamaño de la entidad se incrementa significativamente vigilar la estructura y que no se incrementen los desequilibrios por sexo.
- Fomentar la promoción interna de las mujeres, cuando exista.

V. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN

A continuación, se desarrollan las 14 medidas y 35 acciones que conforman el **III Plan de Igualdad de Formación Daute**.

Todas las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad responden a la situación real de la entidad individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y contribuirán a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el centro.

Cada medida propuesta, a continuación, responde a un objetivo específico, dentro de un objetivo general relacionado con el área de actuación correspondiente, y podrá derivar en una o varias acciones, a desarrollar por personas o departamentos responsables bien identificados.

Para facilitar la ejecución de las medidas, se ha realizado una profunda desagregación de las acciones que comprenden, de modo que fueran concretas, ajustadas a la realidad de la empresa, abordables en su ejecución y evaluables. Cada una de las acciones planteadas contiene una descripción, una propuesta de temporalidad en la que debe ejecutarse y unos indicadores que servirán para su posterior seguimiento y evaluación.

A pesar de la desagregación de acciones que se realiza en este documento por motivos operativos, cuando estas sean de naturaleza similar o estén relacionadas de alguna manera, podrán desarrollarse de manera integrada en lugar de por separado, para una mayor eficiencia.

En cualquier caso, las acciones planteadas en este documento podrán ser modificadas, total o parcialmente por decisión de la Comisión de Igualdad y Seguimiento, de acuerdo con las evaluaciones que se vayan realizando, los recursos disponibles y el desarrollo del Plan.

A. Compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres

ÁREA	0	Compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.
OBJETIVO GENERAL	Demostrar el compromiso de la empresa en la materia.	
MEDIDA	0.1.	Visibilización del compromiso de la empresa.

OBJETIVO ESPECÍFICO		Mejorar la visibilidad, tanto interna como externa, del compromiso de la entidad con la igualdad entre mujeres y hombres.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
0.1.1.	Informar a la plantilla sobre la aprobación, el contenido y los objetivos del Plan de Igualdad.	Creación de espacios/materiales informativos con la plantilla para informar sobre la aprobación del Plan de igualdad, su contenido y los objetivos que persigue partiendo de las necesidades detectadas.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
- En cuanto se registre el Plan de Igualdad y se empiece con la ejecución de las medidas de este - Anualmente (2024-2028)	- Espacios/materiales de información creados - Número de personas trabajadoras que han sido informadas, desagregado por sexo.	- Dirección - Responsable de comunicación

OBJETIVO ESPECÍFICO		Mejorar la visibilidad, tanto interna como externa, del compromiso de la entidad con la igualdad entre mujeres y hombres.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
0.1.2.	Dar visibilidad a las acciones en materia de igualdad llevadas a cabo por la empresa.	Visibilizar, según se vayan implementando, utilizando los medios de comunicación interna y externa de la empresa las distintas acciones que se van desarrollando en pro de hacer efectivo el derecho de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el centro.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
Cuando se implementen las distintas acciones (2024-2028)	- Canales de información utilizados - Medios de presentación utilizados - Número de personas trabajadoras que han sido informadas, desagregado por sexo	- Dirección - Responsable de comunicación

OBJETIVO ESPECÍFICO		Mejorar la visibilidad, tanto interna como externa, del compromiso de la entidad con la igualdad entre mujeres y hombres.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
0.1.3.	Realizar las evaluaciones correspondientes del Plan de igualdad.	Realizar las evaluaciones correspondientes del Plan de igualdad, de modo que se analice correctamente el grado de ejecución de las acciones y los resultados obtenidos.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
Cuando corresponda según el apartado de evaluación de este documento.	- Evaluación intermedia realizada. - Evaluación anual realizada.	Comisión de Igualdad y Seguimiento

B. Proceso de selección y contratación

ÁREA	1	Proceso de selección y contratación
OBJETIVO GENERAL	Contar con un proceso de selección y contratación que observe y promueva la igualdad entre mujeres y hombres.	
MEDIDA	1.1.	Mejora del proceso de selección contratación de la empresa.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Optimizar el procedimiento de selección y contratación de la empresa de modo que observe y promueva la igualdad.	
ACCIONES		DESCRIPCIÓN

1.1.1.	Sistematizar la recogida de datos, desagregada por sexo, de los procesos de selección y contratación de la empresa.	Establecer un sistema de seguimiento que registre información desagregada por sexo en todas las etapas del proceso de selección y contratación. Este sistema pretenderá capturar datos desde la recepción/valoración de las candidaturas hasta la contratación final, identificando el sexo de las/os postulantes., las personas seleccionadas y finalmente contratadas.
--------	---	---

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
- En cada proceso de selección y contratación (2024-2028) - Anualmente (2024-2028)	- Procesos de selección y contratación abiertos. - Número de procesos de selección y contratación abiertos. - Número de candidaturas recibidas/valoradas, desagregadas por sexo. - Número de personas contratadas, desagregadas por sexo.	- Dirección - Área de administración

OBJETIVO ESPECÍFICO		Optimizar el procedimiento de selección y contratación de la empresa de modo que observe y promueva la igualdad.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
1.1.2.	Formación específica al personal a cargo de los procesos de selección y contratación de la empresa	Proporcionar capacitación al personal encargado de la selección y contratación en la empresa, de modo que aplique correctamente la perspectiva de género en este proceso con el fin de evitar posibles sesgos y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
2024	- Número de formaciones realizadas. - Número de personas capacitadas, desagregada por sexo.	Dirección

OBJETIVO ESPECÍFICO		Optimizar el procedimiento de selección y contratación de la empresa de modo que observe y promueva la igualdad.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
1.1.3.	Continuar los esfuerzos de la empresa para una mayor incorporación de las mujeres profesionales en puestos masculinizados.	Continuar los trabajos realizados en esta línea: En los procesos selectivos y en igualdad de condiciones, aplicar el criterio de prevalencia a favor del sexo menos

		representado, ya sean mujeres u hombres, en el grupo profesional o puesto, departamento o área correspondiente. Y estudiar posibles nuevas maneras de atraer talento femenino a la empresa para que ocupe puestos tradicionalmente masculinizados en el sector; o, en el caso del personal docente, para que impartan materias tradicionalmente impartidas por hombres.
--	--	---

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
En cada proceso de selección (2024-2028)	Medidas aplicadas para atraer talento femenino a la empresa.	- Dirección - Área de administración

C. Clasificación profesional

ÁREA	2	Clasificación profesional.
OBJETIVO GENERAL	Contar con una clasificación profesional que observe y promueva la igualdad entre mujeres y hombres.	
MEDIDA	2.1.	Reforzar herramientas que velen por una clasificación profesional que observe y promueva la igualdad.

OBJETIVO ESPECÍFICO		Garantizar una clasificación profesional libre de sesgos de género.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
2.1.1.	Mantener actualizada la valoración de puestos de trabajo de la empresa, aplicando una perspectiva de género.	Actualización de la valoración de puestos cada vez que la clasificación profesional actual de la empresa experimente algún cambio.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
-----------------	----------------------------	----------------

Cada vez que la clasificación profesional de la entidad cambie (2024-2028)	- Número de cambios en la clasificación profesional de la entidad, por ficha de puestos. - Cambios en la clasificación profesional de la entidad, por ficha de puestos. - Número de valoraciones de puestos actualizadas.	- Área de administración - Dirección
--	---	--

OBJETIVO ESPECÍFICO		Garantizar una clasificación profesional libre de sesgos de género.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
2.1.2.	Realizar un seguimiento sobre la distribución de personas trabajadoras por puestos de trabajo, desagregadas por sexo.	Realizar un seguimiento estadístico y actualizar esta información cada vez que se incorpore o salgan personas trabajadoras de la empresa, de modo que se pueda tener en cuenta dicha información para próximos procesos de selección. Especialmente, si el tamaño de la entidad se incrementa significativamente vigilar la estructura y que no se incrementen los desequilibrios por sexo.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
Cada vez que se incorpore o salga personal de la empresa (2024-2028)	Información actualizada tras una incorporación/ baja del personal.	- Dirección - Área de administración

D. Formación

ÁREA	3	Formación.
OBJETIVO GENERAL	Ofrecer a la plantilla una formación que garantice y fomente la igualdad entre mujeres y hombres.	
MEDIDA	3.1.	Construcción de una oferta formativa desde un enfoque de género.

OBJETIVO ESPECÍFICO		Garantizar una oferta formativa que fomente la igualdad entre mujeres y hombres.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
3.1.1.	Sistematizar la recogida de datos, desagregada por sexo, de las formaciones organizadas por la empresa.	Establecer un sistema de registro detallado para todas las formaciones impartidas al personal de la empresa, desagregado por sexo, de las personas asistentes, sobre el total de la plantilla de la empresa en ese momento.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
En cada acción formativa (2024-2028)	Base de datos / hoja de datos, actualizada y lo más completa posible, desagregada por sexo, sobre las personas interesadas (en el caso de las formaciones voluntarias) y las personas participantes en las distintas formaciones, según grupo profesional o puesto, tipo de contrato, jornada (completa, parcial o reducida) o turnos (mañana, tarde, noche).	- Dirección - Área de administración

OBJETIVO ESPECÍFICO		Garantizar una oferta formativa que fomente la igualdad entre mujeres y hombres.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
3.1.2.	Diseño y difusión de un Plan formativo en materia de igualdad.	Elaborar anualmente una planificación sobre qué formaciones en materia de igualdad dirigidas a la plantilla se realizarán, en base a las necesidades detectadas en la última evaluación realizada: igualdad, conciliación y corresponsabilidad, lenguaje, violencias sexuales en el entorno laboral, colectivo LGBTI y su realidad laboral, etc. Y difundir este Plan con antelación suficiente, recordando su implementación cuando se acerquen las fechas concretas.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
Anualmente (2024-2028)	- Plan formativo diseñado. - Plan formativo difundido. - Canales utilizados para la difusión. - Formaciones que integran el plan formativo.	- Dirección - Área administrativa

	• Número de formaciones que integran el plan formativo. • Número de recordatorios realizados por formación. • Canales utilizados para los recordatorios.	
--	--	--

E. Promoción profesional

ÁREA	4	Promoción profesional.
OBJETIVO GENERAL	Garantizar un proceso de promoción profesional que observe y promueva la igualdad entre mujeres y hombres.	
MEDIDA	4.1.	Valorar la posibilidad de establecer un proceso de promoción profesional en la empresa.

OBJETIVO ESPECÍFICO		Ofrecer una herramienta más para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el centro.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
4.1.1.	Realizar un estudio sobre la viabilidad de establecer un proceso de promoción profesional en Formación Daute.	Analizar internamente por parte de la empresa si se pudiese aplicar procesos de promoción dentro y fuera de los grupos profesionales existentes, teniendo en cuenta los recursos propios de la empresa. Todo ello con la finalidad de observar si la implantación de un proceso de promoción profesional en la empresa aportaría una nueva herramienta al centro para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, a través de la aplicación en este proceso de un criterio de prevalencia a favor del sexo menos representado, ya sean mujeres u hombres, en el grupo profesional o puesto, departamento o área correspondiente.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
• 2027	• Realización del estudio. • Conclusiones del estudio.	• Dirección • Área administrativa

F. Condiciones de trabajo

ÁREA	5.	Condiciones de trabajo.
OBJETIVO GENERAL	Contar con unas condiciones de trabajo que observen y promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.	
MEDIDA	5.1.	Garantizar que las condiciones de trabajo de la empresa fomentan la igualdad y no generan ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

OBJETIVO ESPECÍFICO		Asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
5.1.1.	Sistematizar la recogida de datos, desagregada por sexo, sobre las condiciones laborales de las personas trabajadoras.	Establecer un sistema de registro que desagregue la información de las condiciones laborales, como jornada laboral, horas extraordinarias, descansos y vacaciones, solicitud y disfrute de permisos y excedencias, por sexo, prestando especial atención a aquellas que tienen carácter remunerado o están ligadas a la conciliación.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
Anualmente (2024-2028)	Base de datos / hoja de datos, actualizada y lo más completa posible, desagregada por sexo, sobre las condiciones laborales del personal.	- Dirección - Área administrativa

OBJETIVO ESPECÍFICO		Asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
5.1.2.	Equilibrar las horas lectivas de mujeres y hombres docentes.	Tratar de equilibrar la carga lectiva de mujeres y hombres en el centro, teniendo en cuenta esta cuestión en los procesos de selección y contratación del personal docente.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
-----------------	----------------------------	----------------

En cada proceso de selección y contratación (2024-2028)	Distribución de horas lectivas desagregado por sexo.	- Dirección - Área administrativa
---	--	---

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

ÁREA	6	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
OBJETIVO GENERAL	Mejorar la gestión de la conciliación de la vida laboral y familiar en el centro.	
MEDIDA	6.1.	Continuar con las buenas prácticas y desarrollar nuevas herramientas.

OBJETIVO ESPECÍFICO		Garantizar y controlar la igualdad de oportunidades en materia de conciliación.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
6.1.1.	Sistematizar la recogida de datos sobre la gestión de los distintos permisos de conciliación, desagregando por sexo.	Facilitar la recogida sistemática de información, desagregada por sexo, sobre la solicitud, la concesión y el disfrute de las distintas medidas de conciliación de la empresa por parte de su personal.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
Cada vez que se soliciten, concedan y disfruten las distintas medidas de conciliación de la entidad (2024- 2028).	- Implementación del sistema de recogida de información - Análisis de concesiones por sexo - Índice de participación de medidas de conciliación - Evaluación de la garantía de aplicación de medidas - Número de ajustes implementados	- Dirección - Área administrativa

OBJETIVO ESPECÍFICO		Garantizar y controlar la igualdad de oportunidades en materia de conciliación.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN

6.1.2.	Continuar valorando las necesidades individuales del personal en materia de conciliación.	Realizar un seguimiento individual de las necesidades de cada trabajador/a en materia de conciliación como hasta ahora e ir valorando la mejora o la introducción de nuevas medidas en la materia cuando sea necesario.
--------	---	---

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
• Siempre que se dé la necesidad (2024-2028) • Anualmente (2024-2028)	• Necesidades individuales identificadas en materia de conciliación. • Nuevas necesidades surgidas. • Grado de adecuación de las medidas existentes para dar respuesta a dichas necesidades. • Necesidad de una nueva medida para dar respuesta a las necesidades observadas.	• Dirección • Área administrativa

OBJETIVO ESPECÍFICO		Garantizar y controlar la igualdad de oportunidades en materia de conciliación.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
6.1.3.	Mantener informada a la plantilla de todas las medidas de conciliación de las que dispone la empresa, actualizándola cuando estas se modifiquen de alguna manera.	Redacción de un documento guía de medidas de conciliación en el que se recopilen todas las medidas de conciliación ofrecidas por la empresa, por Convenio, normativa aplicable o iniciativa del centro, especificando requisitos, criterios de priorización, información de contacto de las personas responsables de su gestión, plazos de resolución, etc. y compartirlas con la plantilla, actualizando el contenido cuando se produzca algún cambio normativo en la materia.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
• En 2026. • Cada vez que se modifique la normativa aplicable (2024-2028). • Cuando se incorpore nuevo personal (2024-2028).	• Elaboración de un documento o repositorio online que recoja todas las medidas de conciliación ofrecidas por la empresa, especificando los requisitos que se deben cumplir para acceder a cada una de ellas. • Si fuera el caso, estadísticas anuales de acceso al repositorio online. • Si fuera el caso, consultas de las versiones en físico puestas a disposición de la plantilla.	• Dirección.

	• Número de modificaciones / actualizaciones realizadas al repositorio. • Modificaciones / actualizaciones realizadas.	
--	--	--

H. Infrarrepresentación

ÁREA	7	Infrarrepresentación
OBJETIVO GENERAL	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los ámbitos de actividad de la empresa.	
MEDIDA	7.1.	Velar por una distribución equilibrada entre mujeres y hombres por puestos, prestando especial atención a la distribución del cuerpo docente por materias impartidas.

OBJETIVO ESPECÍFICO		Eliminar la segregación horizontal existente en la empresa.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
7.1.1.	Realizar seguimiento de la distribución de mujeres y hombres docentes por materias impartidas.	Seguimiento estadístico de la distribución de mujeres y hombres docentes por materias de impartidas con la finalidad de identificar claramente las disparidades en este sentido y tenerlas en cuenta en los procesos de selección y contratación de nuevo personal.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
• Anualmente (2024-2028)	• Materias/cursos impartidos, desagregado por el sexo del docente	• Dirección • Área administrativa

OBJETIVO ESPECÍFICO		Eliminar la segregación horizontal existente en la empresa.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN

7.1.2.	Creación de espacios de colaboración con diferentes instituciones educativas que puedan aportar perfiles adecuados, especialmente de docencia	Realizar un mapeo de instituciones educativas que puedan aportar perfiles de docentes en áreas de formación de interés para la empresa y establecer acuerdos con estas, con el fin de aumentar las candidaturas recibidas, para tener más probabilidades de captar el talento profesional del sexo menos representado en cada caso.
--------	---	---

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
Anualmente (2024-2028)	- Mapeo competo de instituciones educativas de interés - Número de acuerdos establecidos - Número de candidaturas recibidas a partir de dichos acuerdos, desagregados por sexo	Dirección

I. Retribuciones y auditoría salarial

ÁREA	8	Retribuciones y auditoría salarial
OBJETIVO GENERAL	Contar con un sistema retributivo que garantice la igualdad entre mujeres y hombres la empresa.	
MEDIDA	8.1.	Aplicación de las herramientas previstas por la normativa en la materia.

OBJETIVO ESPECÍFICO		Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
8.1.1.	Llevar a cabo el registro retributivo, según dicta el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	Desarrollar el registro retributivo, de manera anual (año natural) y tenerlo disponible en el primer semestre de cada año.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
Anualmente, en el primer semestre (2024-2028)	Registro Retributivo del año natural en curso disponible.	- Dirección - Empresa especializada

	• Fecha del informe del Registro Retributivo del año natural en curso.	
--	--	--

OBJETIVO ESPECÍFICO		Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
8.1.2.	Actualizar la auditoria salarial en caso de que se generen nuevos puestos de trabajo o cambios significativos.	Realizar un control y seguimiento de la auditoria salarial para actualizarla en caso de que se detecten nuevos puestos de trabajo no identificados en la auditoria actual.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
• Cada vez que se detecten nuevos puestos de trabajo no identificados en la auditoría disponible 2024-2028	• Análisis de puestos de trabajo de la auditoría retributiva actualizado.	• Dirección • Empresa especializada

J. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

ÁREA	9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
OBJETIVO GENERAL	Contar con procedimientos específicos en la empresa para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas.	
MEDIDA	9.1.	Implementar las mejoras necesarias al Protocolo existente, así como realizar otras acciones complementarias.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Prevenir y gestionar correctamente situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el espacio laboral.	
ACCIONES		DESCRIPCIÓN

9.1.1.	Incorporar el compromiso escrito de la empresa con respecto a la Tolerancia Cero del acoso sexual y por razón de sexo en el centro al Protocolo.	Incluir un compromiso escrito en el protocolo manifestando la tolerancia cero ante cualquier forma de acoso sexual o por razón de sexo, reforzando el compromiso de la empresa con la creación de un entorno seguro y respetuoso.
--------	--	---

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
2024	Inclusión en el protocolo de dicho compromiso.	- Dirección - Área administrativa

OBJETIVO ESPECÍFICO		Prevenir y gestionar correctamente situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el espacio laboral.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
9.1.2.	Definición de conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo en el cuerpo del Protocolo.	Siguiendo la guía del Instituto de las mujeres, establecer claramente las conductas constitutivas de acosos sexual y por razón de sexo en el protocolo, proporcionando ejemplos y conductas concretas para una comprensión más clara.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
2024	Inclusión en el protocolo de dichas definiciones.	- Dirección - Área administrativa

OBJETIVO ESPECÍFICO		Prevenir y gestionar correctamente situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el espacio laboral.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
9.1.3.	Mejorar y fortalecer en el protocolo incluyendo claramente todos aquellos principios de actuación necesarios.	Incluir explícitamente en el protocolo de prevención actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo de la empresa: - el principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora, con el fin de garantizar un proceso justo y equitativo para todas las partes involucradas. - la importancia de actuar con diligencia y celeridad en la gestión de quejas y/o denuncias de acoso, estableciendo plazos para cada etapa del procedimiento con el fin de garantizar una respuesta oportuna. - la protección de los derechos laborales de las víctimas de acoso.

		- la importancia de la confidencialidad y el respeto a la intimidad de las partes, garantizando una medida específica para proteger la privacidad de la persona denunciante y denunciada.
--	--	---

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
2024	Inclusión en el protocolo de los principios necesarios identificados en el diagnóstico.	- Dirección - Área administrativa

OBJETIVO ESPECÍFICO		Prevenir y gestionar correctamente situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el espacio laboral.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
9.1.4.	Implementación de sesiones formativas periódicas en la materia, en general, y el protocolo, en particular.	Realizar sesiones de formación periódicas para toda la plantilla sobre los conceptos, principios y procedimientos contra el acoso sexual y por razón de sexo existentes en la empresa, con el fin de garantizar que la plantilla conozca y comprenda sus derechos y responsabilidades en relación con el tema. Implementar, asimismo, acciones de sensibilización en base al contenido de dichas formaciones para repartir periódicamente entre la plantilla.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
Bianualmente, en 2025 y 2027	- Sesiones de formación realizadas - Número de participantes, desagregado por sexo - Material de sensibilización elaborado - Periodicidad del reparto del material de sensibilización elaborado	- Dirección - Área administrativa

OBJETIVO ESPECÍFICO		Prevenir y gestionar correctamente situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el espacio laboral.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
9.1.5.	Revisión y actualización periódica del protocolo	Establecer un proceso de revisión y actualización periódica del protocolo para adaptarse a cambios legales, normativos y organizativos, con el fin de asegurar que el protocolo sea un proceso efectivo para proteger los derechos y la seguridad de la plantilla.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
Bianualmente, en 2026 y 2028	- Revisión realizada. - Actualización requerida. - Actualización realizada.	- Dirección - Empresa especializada

K. Violencia de género

ÁREA	10	Violencia de género.
OBJETIVO GENERAL	Contribuir desde el centro en la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género.	
MEDIDA	10.1.	Contribuir desde la empresa en la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género.

OBJETIVO ESPECÍFICO		Garantizar los derechos laborales de las posibles víctimas de violencia de género que trabajen en la empresa y su correcta gestión.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
10.1.1.	Desarrollo de actividades de sensibilización en materia de violencia de género a la plantilla de la empresa.	Implementar actividades de sensibilización para concientizar a la plantilla sobre la violencia de género y cómo esta afecta a las mujeres en el ámbito laboral, abordando los derechos laborales de las mujeres que sufren este tipo de violencia y facilitando información detallada sobre los recursos disponibles y los pasos a seguir para acceder a derechos laborales en la empresa en caso de una situación de violencia de género.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
Anualmente (2024-2028)	Material de sensibilización elaborado.	- Dirección - Responsable de comunicación

OBJETIVO ESPECÍFICO		Garantizar los derechos laborales de las posibles víctimas de violencia de género que trabajen en la empresa y su correcta gestión.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
10.1.2.	Elaboración de protocolos internos para atender las necesidades de trabajadoras posibles víctimas de violencia de género.	Desarrollar protocolos internos en la empresa para abordar casos de violencia de género en la plantilla, estableciendo procesos de acompañamiento y derivación a los recursos pertinentes en cada caso y que incluya los derechos de las víctimas de la violencia de género en el ámbito laboral.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
2027	- Protocolo elaborado. - Identificación de recursos de asistencia y apoyo a víctimas de violencia de género para la derivación de posibles casos en la empresa.	- Dirección - Área administrativa

L. Lenguaje y comunicación no sexista

ÁREA	11	Lenguaje y comunicación no sexista.
OBJETIVO GENERAL	Lograr un uso normalizado del lenguaje y la comunicación no sexista en la empresa	
MEDIDA	11.1.	Desarrollar las acciones y recursos necesarios.

OBJETIVO ESPECÍFICO		Fomentar la utilización de un lenguaje y una comunicación no sexista en la empresa.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
11.1.1.	Continuar con la labor de revisión de la comunicación externa e interna de la empresa con la finalidad de garantizar el uso de un lenguaje no sexista.	- Revisar y actualizar el contenido del sitio web para eliminar lenguaje sexista y promover un uso no sexista del mismo. - Evaluar y seleccionar imágenes que reflejen la diversidad evitando estereotipos de género.

		- Utilizar y actualizar el lenguaje utilizado en el tabón de anuncios de la empresa para establecer un lenguaje inclusivo evitando el uso del masculino genérico.
--	--	---

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
Trimestralmente	- Revisión trimestral realizada. - Lenguaje/imagen sexista y no inclusiva identificado. - Lenguaje/imagen sexista y no inclusiva corregida.	- Dirección - Área administrativa

OBJETIVO ESPECÍFICO		Fomentar la utilización de un lenguaje y una comunicación no sexista en la empresa.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
11.1.2	Formación y sensibilización en uso de lenguaje inclusivo y no sexista.	Proporcionar capacitación al equipo encargado de redactar y/o aprobar contenidos tanto internos como externos de la empresa sobre la importancia del uso del lenguaje no sexista, así como a toda la plantilla sobre la importancia de evitar estereotipos de género en la comunicación.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
Bianual, en 2026 y 2028	- Formaciones realizadas - Número de personas que la reciben, especificando puestos	- Dirección - Área administrativa

M. Salud laboral desde una perspectiva de género

ÁREA	12	Salud laboral desde una perspectiva de género.
OBJETIVO GENERAL	Velar por la aplicación de la perspectiva de género en materia de salud laboral en la empresa.	
MEDIDA	12.1.	Incorporar las necesidades específicas de las mujeres en los informes PRL.

OBJETIVO ESPECÍFICO		Integrar correctamente la dimensión de género en estos informes
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
12.1.1.	Contar con informes PRL actualizados de todos los puestos de trabajo de la empresa.	Comprobar periódicamente que todos los puestos de la empresa cuentan con su correspondiente valoración de riesgos laborales, desde la dirección hasta los peones/as.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
Bianual, en 2024, 2026 y 2028	Informes PRL de todos los puestos de trabajo, incluida la dirección.	Dirección

OBJETIVO ESPECÍFICO		Integrar correctamente la dimensión de género en estos informes
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
12.1.2	Incorporar una perspectiva de género en los riesgos laborales, prestando especial atención a los riesgos psicosociales relacionados con el acoso sexual y por razón de sexo.	Desarrollar un análisis detallado de riesgos psicosociales que afecten el entorno laboral desde una perspectiva de género, con el fin de valorar riesgos relacionados con la violencia de género, discriminación de género y acoso sexual y/o por razón de género en el entorno laboral en los informes PRL por puestos.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
2024	- Solicitud de la evaluación a la empresa a cargo. - Informes PRL con valoración de riesgos psicosociales relacionados con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	- Dirección - Área administrativa

N. LGBTIQ+

ÁREA	13	LGBTI
------	----	-------

OBJETIVO GENERAL		Empezar a dar cumplimiento a la nueva Ley 4/2024, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI a través del Plan de Igualdad de la empresa.
MEDIDA	13.1.	Desarrollo de las herramientas e instrumentos necesarios para dar respuesta a la nueva Ley en la materia.

OBJETIVO ESPECÍFICO		Promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
13.1.1.	Formación y sensibilización sobre el colectivo LGBTIQ+, en general y en el ámbito laboral, en particular.	Planificar acciones de sensibilización y formación sobre el colectivo LGBTIQ+, tanto genéricas como en el ámbito laboral, dirigida a la plantilla, incluida la dirección del centro. Dentro de la formación ofrecida a la plantilla, se abordará concretamente la problemática de las personas trans, y en especial de las mujeres trans, en el ámbito laboral con el fin de ayudar a comprender y respetar su situación. Con respecto a la sensibilización, aprovechar fechas relevantes en la materia (28J) para lanzar campañas de sensibilización sobre el colectivo, compartiendo información sobre conceptos claves, su realidad y problemáticas, en especial de las mujeres trans.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
Anualmente (2024-2028)	- Formación realizada. - Número de personas que recibieron la formación, desagregado por sexo y área de trabajo. - Acciones de sensibilización realizadas.	- Dirección - Empresa/entidad especializada

OBJETIVO ESPECÍFICO		Promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
13.1.2.	Elaborar y difundir un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	Elaborar y difundir un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso o la violencia contra las personas LGTBI en Formación Daute siguiendo criterios normativos y/u oficiales.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
En 2024-2025.	- Protocolo elaborado. - Protocolo que cumpla con los criterios normativos y/u oficiales.	- Dirección - Empresa/entidad especializada

OBJETIVO ESPECÍFICO		Promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
13.1.3.	Tratar a las personas trans según su nombre elegido e identidad de género.	En cualquier documentación interna de la empresa se modificará el nombre y sexo de la persona trans trabajadora, si así lo solicitara, aunque aún no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI, a excepción de aquella documentación en la que sea necesaria la referencia expresa del nombre legal, la cual se actualizará cuando se modifique el DNI.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
Cuando lo solicite la persona interesada.	- Número de solicitudes recibidas. - Número de modificaciones realizadas.	- Dirección - Área de administración

OBJETIVO ESPECÍFICO		Promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
13.1.4	Plasmar por escrito en instrumentos de gestión interna el compromiso de la empresa con la igualdad laboral de las personas LGTBI.	Elaborar un documento interno que recoja explícitamente el compromiso de la empresa con la igualdad laboral de las personas del colectivo LGTBI.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
En 2024-2025.	Compromiso escrito.	Dirección

VI. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Ejecución de acciones del plan de igualdad de Formación Daute 2024-2028 por año y trimestre²																				
Acciones	2024				2025				2026				2027				2028			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
0.1.1.																				
0.1.3.																				
1.1.1.																				
1.1.2																				
3.1.2.																				
4.1.1.																				
5.1.1.																				
6.1.2.																				
6.1.3.																				
7.1.1.																				
7.1.2.																				
8.1.1.																				
9.1.1.																				
9.1.2.																				
9.1.3.																				
9.1.4.																				
9.1.5.																				
10.1.1																				
10.1.2.																				

² Solo incluye las acciones, total o parcialmente, calendarizables según la temporalización especificada en el apartado anterior.

11.1.1.																				
11.1.2																				
12.1.1.																				
12.1.2																				
13.1.1.																				
13.1.2.																				
13.1.4																				
TOTAL DE ACCIONES	2	7	10	8	7	6	4	6	6	6	4	6	5	4	6	7	6	5	4	6
	27				23				22				22				21			

VII. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Según el [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro](#), el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad **deberán realizarse de forma periódica** conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

Los **plazos** de revisión habrán de ser **coherentes** con el contenido de las medidas y objetivos establecidos.

No obstante lo anterior, se realizará **al menos una evaluación intermedia y otra final**, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

Asimismo, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, este plan deberá revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

1. Cuando deba hacerse como consecuencia de los **resultados del seguimiento** y evaluación con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
2. 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.
3. Cuando se produzca **fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico** de la organización.
4. Ante cualquier **incidencia que modifique de manera sustancial** la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
5. Cuando una **resolución judicial** condene a la organización 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.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad si fuera necesario.

De esta manera, además, se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre la aplicación y la consecución de los objetivos del plan de igualdad, obligación señalada tanto en la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) (art. 47) como en el [Estatuto de Trabajadores](#) (art. 64.3).

El **III Plan de Igualdad de Formación Daute** será de aplicación en el ámbito de relación y funcionamiento de la organización y su plantilla. Este Plan tiene una **vigencia prevista de 4 años, desde el día después de su aprobación en Comisión Negociadora (22 de abril de 2024), hasta el mismo día y mes correspondiente a año 2028**. En ese momento deberá de ser revisado para poder plantear su ampliación y/o modificación, según los resultados obtenidos en su ejecución.

El propósito de este Plan es el cumplimiento de sus objetivos mediante la ejecución de las medidas y acciones que lo forman en la temporalidad determinada para ello. Si bien, en pos de la consecución de dichos objetivos, las acciones podrán prolongarse más allá de la temporalidad que marca el desarrollo del propio documento.

La ejecución de cada **acción deberá ser evaluada individualmente por el personal responsable**, una vez finalice la misma o durante su desarrollo si comprende varias actuaciones y/o anualidades.

Se realizará **evaluaciones globales de ejecución del Plan in itinere** (durante el proceso) de manera **anual** (al finalizar cada año natural) **y final** (en abril de 2028), donde se abarcará todas las áreas, medidas y actuaciones contenidas en el mismo. Estas evaluaciones, **desarrolladas por la Comisión de Igualdad**, también ayudarán a conocer si se ha aplicado total o parcialmente el Plan, indicar cuál ha sido el nivel de consecución de los objetivos planteados, determinar qué acciones se han llevado a cabo y las que no, averiguar cuáles han sido las dificultades encontradas, valorar el impacto del Plan en el personal, así como señalar mejoras y recomendaciones.

Para la realización de la evaluación y la consecución de los objetivos que se han enumerado anteriormente, se requiere la utilización de una metodología sólida con rigor y garantías que satisfaga las necesidades informativas y permita dar cuenta del éxito de los resultados. Para ello se recomienda utilizar como punto de partida el listado de **indicadores** señalados en este documento para cada acción.

Los resultados de las evaluaciones se presentarán para su valoración a toda la plantilla y su representación, con objeto de involucrar a toda la empresa, aportar transparencia y recoger las opiniones de estos.

Con toda la información, durante el primer trimestre de cada anualidad, la Comisión de Igualdad determinará el programa operativo de acciones y objetivos, y si es necesario, proponiendo ajustes al documento a realizar dentro del marco del III Plan de Igualdad en los siguientes 12 meses.

A. La Comisión de Igualdad y Seguimiento

La **Comisión de Igualdad** del III Plan de Igualdad de la entidad, quedará constituida en primera instancia, una vez aprobado el documento, por **dos titulares y dos suplentes**. Un/a titular y un/a suplente serán **nombradas por la empresa** y hará lo mismo la **representación de la plantilla**, elegida vía elecciones/consulta al personal, pudiendo ser conformada por representantes legales o no, con la recomendación de que sea paritaria en el sexo de los/las componentes de la misma.

Para más información sobre las personas que integran la Comisión de Igualdad y Seguimiento, consultar ANEXOS.

Cuando se constituya, deberá aprobar un reglamento interno de funcionamiento, que puede ser similar o no al de la Comisión Negociadora.

La **función principal** de la Comisión de Igualdad, dentro del III Plan de Igualdad de la empresa, será el **seguimiento** de la ejecución de los indicadores relacionados con sus medidas. Así **se han de reunir al menos trimestralmente** para analizar y hacer un seguimiento de actuación.

Serán sus **funciones**:

- Establecer prioridades y ajustes al Plan de Igualdad.
- Indicar cuál ha sido el nivel de consecución de los objetivos planteados.
- Determinar las acciones que se han realizado, las que están en proceso de realización y las que no se han efectuado.
- Conocer el tipo de dificultades encontradas para materializar cada actuación.
- Proponer nuevas medidas y acciones que se ajusten a las necesidades de la Institución en ese momento para así corregir las desigualdades que se hayan observado.
- Recoger quejas, necesidades y sugerencias de los trabajadores y trabajadoras para analizar y establecer una propuesta de soluciones concretas.
- Elaborar **informes anuales** sobre la marcha de la aplicación del Plan de Igualdad.
- Promover o poner en marcha el proceso de **evaluación final** de cara a la elaboración del siguiente Plan de Igualdad de Formación Daute.

Este órgano deberá reunirse de forma ordinaria al menos una vez al trimestre y siempre que sea solicitado de manera formal por una de las partes y en aquellos casos que la propia normativa o protocolos del centro lo determinen.

B. Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias

La Comisión de Igualdad contará con el siguiente **procedimiento de modificación y resolución de** aquellas **discrepancias** que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión durante la aplicación del Plan.

Las discrepancias, solicitudes o propuestas de modificación de este plan de igualdad, cualesquiera que sean, deberán ser presentadas y tratadas dentro de la Comisión de Igualdad y, una vez analizadas, deberán ser aprobadas mediante acuerdo expreso entre las partes (empresa – representación social) que la conforman, siendo necesaria la mayoría en cada una de ellas.

Si permanece la discrepancia se podrá acudir a los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.

VIII. FIRMA Y ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN

Este Plan entrará en vigor desde el día después de su aprobación en Comisión Negociadora, el 22 de abril de 2024 (acta disponible en ANEXOS).

Y para que así conste a los efectos oportunos, la Comisión Negociadora firma este *III Plan de Igualdad de Formación Daute* en Buenavista del Norte, a 22 de abril de 2024.

En representación de la empresa

En representación del personal laboral

Mónica Rodríguez Álvarez, con DNI
78631329-X

Lourdes Armas Acosta, con DNI
78615309-K

IX. ANEXOS

A. Anexo I

Acta nº4. Aprobación del Plan de Igualdad de Formación Daute

Reunidas, a 22 de abril de 2024, en Buenavista del Norte, las personas integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Formación Daute:

por una parte, en representación de la empresa:

- Mónica Rodríguez Álvarez, directora de Formación Daute.

y, por otra, en representación de las trabajadoras y los trabajadores del personal laboral:

- Lourdes Armas Acosta, representante de las/los trabajadoras/es sin afiliación.

con motivo de la **aprobación del III Plan de Igualdad de Formación Daute**, en cumplimiento del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro;

ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente como interlocutores válidos y **ACUERDAN** aprobar el III Plan de Igualdad del centro.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 10:00 horas del día 22 de abril de 2024.

En representación de la empresa



Mónica Rodríguez Álvarez, con DNI 78631329-X

En representación del personal laboral



Lourdes Armas Acosta, con DNI 78615309-K

Página 1 | 1

B. Anexo II

Acta nº5. Constitución de la Comisión de Igualdad y Seguimiento del Plan de Igualdad de Formación Daute

Reunidas, a 22 de abril de 2024, en Buenavista del Norte, las personas integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Formación Daute:

por una parte, en representación de la empresa:

- Mónica Rodríguez Álvarez, directora de Formación Daute.

y, por otra, en representación de las trabajadoras y los trabajadores del personal laboral:

- Lourdes Armas Acosta, representante de las/los trabajadoras/es sin afiliación.

con motivo de la **constitución de la Comisión de Igualdad y Seguimiento de Formación Daute**, en cumplimiento de los artículos 8 y 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro;

ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos para crear dicho órgano y **ACUERDAN** constituir la Comisión de Igualdad y Seguimiento del Plan de Igualdad;

siendo miembros titulares de la misma:

- Mónica Rodríguez Álvarez, directora de Formación Daute.
- Lourdes Armas Acosta, representante de UGT.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 10:00 horas del 22 de abril de 2024.

En representación de la empresa



Mónica Rodríguez Álvarez, con DNI
78631329-X

*En representación del personal
laboral*



Lourdes Armas Acosta, con DNI
78615309-K