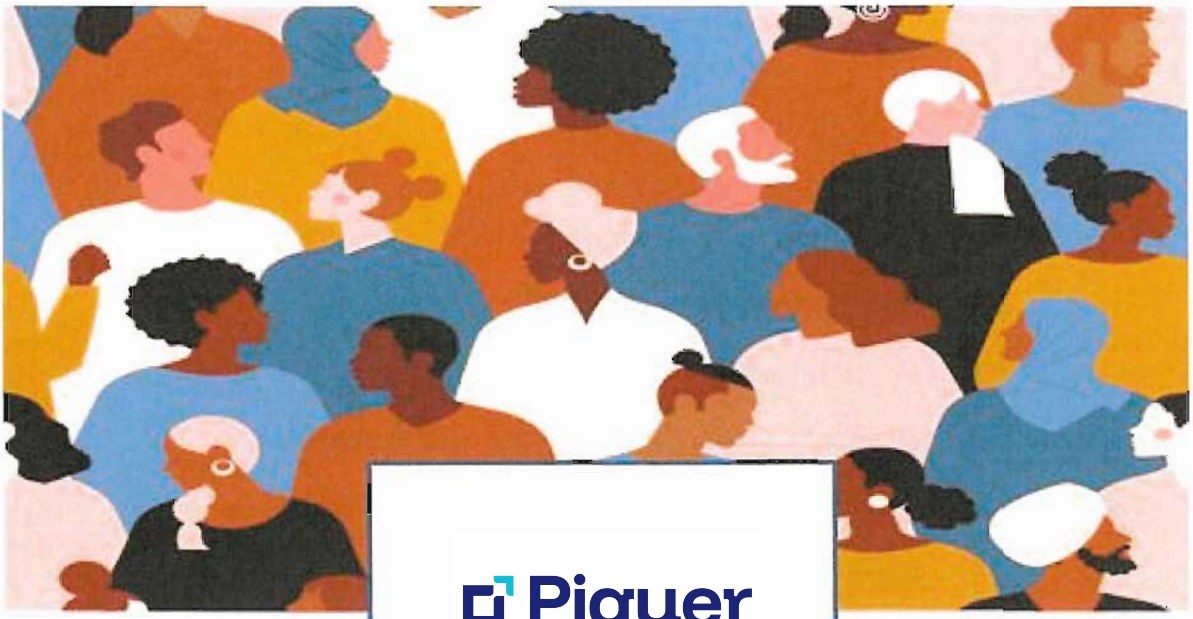


Piquer
GRUPO

PLAN DE IGUALDAD
2022-2026

Índice

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Descripción de la entidad

1.2 Organigrama

1.3 Determinación de las partes que lo conciertan

1.4 Ámbito de aplicación y vigencia del Plan

1.5 Normativa legal

2. Compromiso de la Dirección

3. DIAGNÓSTICO DE LA IGUALDAD

3.1 Planificación

3.2 Recogida de información

3.3 Aspectos para analizar

3.4 Resultado auditoría retributiva

4 PLAN DE IGUALDAD

4.1 Medidas a implantar

4.1.1 Condiciones generales

4.1.2 Proceso de selección y contratación

4.1.3 Clasificación profesional

4.1.4 Promoción profesional

4.1.5 Condiciones de trabajo, auditoría salarial

4.1.6 Retribuciones

4.1.7 Formación

4.1.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

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

4.1.10 Infrarrepresentación femenina

4.1.11 Prevención de riegos laborales con perspectiva de género

4.1.12 Violencia de género

4.2 Plan de acción

4.3 Ejecución de acciones previstas

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

5.1 Análisis de los resultados obtenidos

5.2 Recomendaciones de mejora

6. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Descripción de la entidad

Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.), es una organización aragonesa creada en 1984 que apuesta por la innovación en todas sus líneas de actuación, tanto en la gestión de las personas como en los procesos y, por supuesto, en los servicios que oferta.

Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.), puede considerarse una microempresa, cuyo crecimiento en los últimos años se basa en una gestión empresarial excelente y en la adopción de comportamientos comprometidos con la Responsabilidad Social Empresarial.

Desde 2014, **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.),** forma parte de las organizaciones con el Sello de Excelencia Aragón Empresa, otorgado por el Instituto Aragonés de Fomento como reconocimiento a su gestión ejemplar y, desde 2017 cuenta con la máxima distinción al ser galardonada como empresa +500 de acuerdo con el modelo europeo de gestión EFQM.

Nuestra actividad se orienta en dos áreas principalmente:

- **Enseñanza:** preparación del alumnado preuniversitario o universitario para superación de exámenes, y aprendizaje de idiomas, con nuestro producto estrella Colegio de Verano Piquer, un internado enfocado a un alumnado con necesidades específicas para un éxito escolar.
- **Formación e inserción laboral:** acompañamiento y capacitación ocupacional especializada, presencial y en línea, así como facilitar su incorporación al mundo laboral.

Al considerar como un objetivo permanente tanto a la calidad como a la plena satisfacción de las personas usuarias, desde el año 2013 continuamos inmersos en un proceso de mejora continua conforme al modelo EFQM.

Tal compromiso, nos ha permitido conseguir las certificaciones UNE-EN ISO 9001:2008 (Calidad), ISO 27001 y La Carta de Servicios, expedidas ambas por AENOR,

junto al reconocimiento RSA+ por parte del Instituto Aragonés de Fomento del Gobierno de Aragón.

Además, hemos puesto en práctica acciones que demuestran un continuo fomento por una sociedad inclusiva mediante nuestro código de conducta y diversos programas de actuación a la diversidad.

Ya desde nuestros orígenes, la cultura empresarial de **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.),** se ha regido por unos principios de integridad y respeto en la gestión de las personas, trabajando por un buen clima laboral en consonancia con sus propios valores y con su papel en la sociedad, entendiendo la igualdad de trato y oportunidades de las personas como derecho humano universal y un compromiso ético para todos los ámbitos, personal, social y laboral.

Por ello, **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.),** ratificó su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades, mediante la integración activa del principio de igualdad en sus objetivos estratégicos y en actuaciones llevadas a cabo por la entidad, materializándose en la redacción de nuestras políticas de igualdad desde 2015 hasta 2018.

Esto nos lleva en 2018, a la elaboración y posterior aprobación de nuestro primer Plan de Igualdad. Con este Plan de Igualdad, registrado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, adscrito a la Subdirección Provincial de Trabajo del Ministerio de Economía, de Planificación y Empleo del Gobierno de Aragón, se introdujo el análisis del ámbito de cultura empresarial y RSE.

Durante su periodo de vigencia, su finalidad fue la de hacer extensivo nuestro compromiso a nivel externo, con actuaciones para una sociedad más sensibilizada, sobre todo en el ámbito educativo, con atención especial a la infancia y a la juventud, en una apuesta por la renovación generacional para poder desarraigar los estereotipos típicos del patriarcado

También, en el ámbito formativo, las actuaciones del Plan de Igualdad, se centraron en fomentar el acceso al mundo laboral de las nuevas generaciones, incidiendo especialmente en las mujeres y/o colectivos más vulnerables.

Pese a que la alerta sanitaria de la COVID-19, y los estados de alarma vigentes en nuestro país durante los años 2020 y 2021, pudieron dificultar o incluso retrasar, la aplicación de algunas de las medidas recogidas en el primer Plan de Igualdad, **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.),** no se ha detenido en su compromiso por la igualdad real y efectiva.

De hecho, desde 2020, contamos con el Distintivo de Igualdad en la Empresa, gestionado por el Instituto de las Mujeres, y otorgado a las empresas que destacan de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadoras y trabajadores.

Además, **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.),** sigue apostando por la ejecución de actuaciones encaminadas a la sostenibilidad social, económica y medio ambiental, desarrollando su actividad desde el firme compromiso con la Agenda 2030 y con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, y muy especialmente con los más vinculados con su campo de actuación: Educación de Calidad, Igualdad de Género, trabajo decente y Crecimiento Económico.

Por ello, **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.),** pone en marcha un nuevo Plan de Igualdad 2022-2026, que incluye medidas específicas encaminadas para proseguir con nuestras buenas prácticas en igualdad y paliar las nuevas necesidades de mejora detectadas del diagnóstico realizado y del informe de evaluación final del Plan de Igualdad 2018-2021.

1.2 Organigrama

MISIÓN

- Empresa orientada a la formación ocupacional y personal, siguiendo parámetros de mejora continua en la eficacia y eficiencia tanto de los procesos como de las personas.

VISIÓN

- Conseguir ser empresa de referencia en Aragón para el sector de la formación (privada y continua) por su profesionalidad, flexibilidad, innovación y calidad docente.

VALORES

- La total satisfacción de nuestra clientela como objetivo primordial de cada día.
- Mejora curricular e inserción laboral de nuestro alumnado a través de una formación integrada y continua.
- Política de recursos humanos basada en el trabajo en equipo y atendiendo al respeto y la colaboración.
- Tecnificación continúa de los procesos e implantación tecnológica.
- Establecer redes de alianzas con los principales actores del entorno formativo.
- Búsqueda permanente y consecución de la excelencia empresarial.

- Gestión responsable con los grupos de interés para permitir unos resultados sostenidos en el tiempo.

1.3 Determinación de las partes que lo conciertan

La composición de la Comisión de Igualdad será mixta y paritaria entre la empresa y la representación de las trabajadoras y los trabajadores. Los miembros de la comisión de igualdad serán, una persona por parte la empresa y otra persona por parte de los trabajadores y las trabajadoras.

La estructura y reglamento de esta comisión negociadora de igualdad queda reflejada en el acta de constitución.

La finalidad última de esta Comisión es la creación de un espacio de diálogo donde sus integrantes puedan tener una comunicación fluida, de tal manera que los acuerdos y medidas adoptados a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de todas las partes.

La Comisión de Igualdad contará con un reglamento de funcionamiento interno redactado en el acta de constitución, y sus principales funciones serán las siguientes:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- 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.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- 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.
- 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.

- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Para ello se realizará un seguimiento continuo de las actividades que se lleven a cabo para asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos. Así mismo, la comisión se reunirá periódicamente conforme se establece en el acta de constitución, pudiendo hacer más reuniones extraordinarias si así alguna de las partes lo solicitase.

Esta comisión negociadora de igualdad designará a las personas que realizarán el seguimiento una vez implantado el plan de igualdad de la empresa.

1.4 Ámbito de aplicación y vigencia del Plan

Todas las medidas propuestas en este documento están diseñadas para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres, con el objetivo principal de adoptar la transversalidad de género como uno de nuestros principios de empresa y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

El presente Plan de Igualdad es un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, teniendo un alcance global y abarcando no solo a las personas que trabajan en **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.)**, sino también a la sociedad en general.

El plan tiene una duración prevista de cuatro años. Para cada acción se ha establecido un plazo de realización, si bien este podría verse alterado en caso de variar las disposiciones legales. En los casos en que se considera que una acción debe tener carácter permanente, el plazo de realización coincide con la duración del plan.

Durante su vigencia podrán incorporarse acciones no previstas en él si se produce algún cambio o surge alguna oportunidad no previsible en el momento de su aprobación, siempre que pueda suponer una mejora en materia de igualdad.

1.5 Normativa legal

Para alcanzar los objetivos marcados nuestro plan de Igualdad se elabora conforme a la siguiente normativa legal:

- Declaración Universal de Derechos Humanos: arts. 3 y 5.
- Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Directiva 76/2007/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 "Igualdad de trato", modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trabajo entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2006/54/CEE, de 5 de julio de 2006, del parlamento europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo de la ocupación.
- Constitución española.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.
- RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- 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.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social relativa a la implantación de un plan de igualdad como medidas de sustitución de las sanciones accesorias derivadas de las infracciones.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, para permitir la inscripción de todos los planes de igualdad de las empresas en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
- Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón
- Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.

2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.), renueva su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la normativa (la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el 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, así como el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre y el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre).

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

En cuanto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres hombres y el Convenio Colectivo, sino también en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre y el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores.

Firmado por la Dirección

A 17 de enero de 2022.

3. DIAGNÓSTICO DE LA IGUALDAD

Desde el inicio del proyecto nos propusimos como parte fundamental del mismo el realizar un diagnóstico de situación. Para **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.),** el diagnóstico es una fase crucial del proceso de diseño cuya finalidad es conocer nuestra situación de igualdad, así como la tendencia. Por ello, hemos recopilado datos objetivos extraídos de los informes de seguimiento y evaluación del anterior Plan de Igualdad.

Este análisis nos ha permitido tener una foto del punto de partida para comenzar a diseñar un nuevo Plan de Igualdad con medidas concretas que nos permitan mejorar y corregir las posibles deficiencias en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A continuación, exponemos los aspectos los cuales hemos trabajado en este análisis diagnóstico de género en nuestra empresa.

3.1 Planificación

Si bien es cierto que en este 2022 queremos hacer bastantes medidas, este diagnóstico se ha realizado para poder implementarlas durante los siguientes 4 años, así en cada una de las medidas se podrá ver la vigencia de la misma y tener hasta 2026 diferentes acciones a desarrollar.

Hemos desarrollado el estudio diagnostico durante este último año teniendo muy en cuenta los datos reflejados en el Informe de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de 2018-2021, para tener toda la información sobre los diferentes aspectos que marca la normativa de igualdad, así como algunos de gran importancia que hemos querido reflejar.

3.2 Recogida de datos

La recogida de datos para elaborar el diagnóstico y posterior plan de Igualdad se realizó durante los dos primeros meses del año 2022, con datos del 2021.

Además, hemos considerado necesario:

- Complementar el Plan de Igualdad con todas las áreas que establece la legislación
- Revisar la información que habíamos incorporada con anterioridad
- Analizar todas y cada una de las áreas que establece la legislación.

Dicha información la hemos trabajado durante los meses de marzo y abril de 2022.

No contamos con un sistema de gestión específico por lo que la información la hemos extraído de nuestras bases de datos.

3.3 Aspectos para analizar

Para poder analizar todos los datos y saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad, se ha llevado a cabo un estudio cuantitativo de la situación de la empresa a través de la recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla, así como de las políticas de personal y empleo de la organización en las siguientes áreas:

• Datos generales

- Distribución de la plantilla por edad
- Distribución de la plantilla por antigüedad
- Distribución de la plantilla por bajas en la empresa
- Distribución de la plantilla por personas de ETT
- Distribución de la plantilla por responsabilidades familiares
- Distribución de los representantes de las trabajadoras y los trabajadores
- Comunicación

• Proceso de selección y contratación

- Número y porcentaje de mujeres y hombres en plantilla
- Ingresos y ceses en la plantilla en 2021
- Número de incorporaciones y candidaturas recibidas por sexo
- Perfil de las personas de selección de personal

• Clasificación profesional

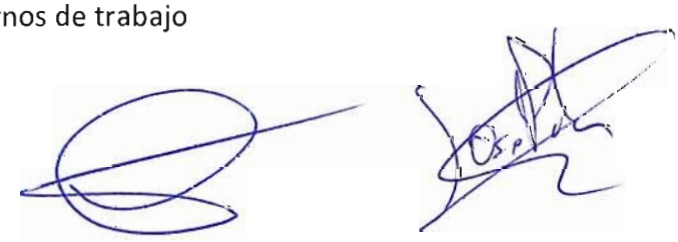
- Número y porcentaje de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad
- Número y porcentaje de mujeres y hombres por departamentos

• Promoción profesional

- Organigrama desagregado por sexos
- Promociones en los últimos años

• Condiciones de trabajo, auditoria salarial

- Distribución de la plantilla por jornada y horario de trabajo
- Distribución de la plantilla por turnos de trabajo



- Número y porcentaje de hombres y mujeres por tipo de contrato y jornada.
- Número de personas de la plantilla que se han acogido a algún tipo de permiso o excedencia por cuidado de familiares
- Número de horas de absentismo anual injustificado.
- Descripción de criterios de valoración de puestos
- Otras medidas como teletrabajo, desconexión digital, etc.
- Auditoría salarial

• Retribuciones

- Distribución de la plantilla por bandas salariales y grupos profesionales, desagregados por sexo.

• Formación

- Número y porcentaje de mujeres y hombres por cada formación celebrada.
- Proceso formativo

• Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Acciones destinadas a prevenir el acoso sexual o por razón de sexo

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

- Medidas implementadas en conciliación
- Número de personas que se acogen a medidas de conciliación

• Infrarrepresentación femenina

- Áreas en donde las mujeres estén infrarrepresentadas

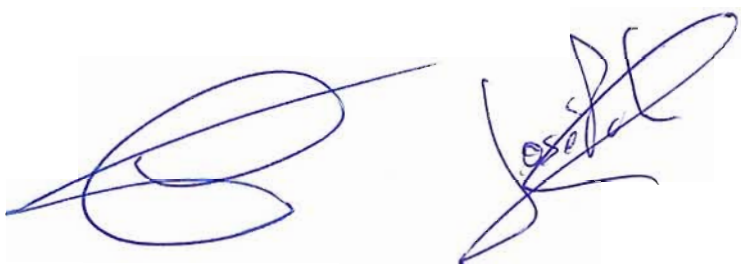
- Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género
- Violencia de género

3.4 Resultado auditoría retributiva

En **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.),** se realiza una valoración de puestos en función de las características de estos, siempre teniendo en cuenta cuatro grandes áreas: conocimientos y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo. Dentro de estas áreas se evalúan diversos factores que creemos fundamentales para todos los puestos de la empresa.

La valoración de los puestos de trabajo se ha realizado conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020 y 901/2021 tal y como aparece reflejado en el correspondiente informe de auditoría retributiva que se anexa con el Plan de Igualdad.

El resultado más detallado lo incluimos en el informe de auditoría retributiva que registramos con el plan de igualdad.



4. PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es un conjunto de objetivos, medidas y acciones, debidamente planificadas y con coherencia entre ellas, para avanzar progresivamente en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Este plan fija los objetivos a alcanzar y las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los objetivos establecidos de manera general son:

- ⇒ Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
- ⇒ Garantizar la igualdad de trato en los criterios de clasificación profesional.
- ⇒ Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso profesional.
- ⇒ Garantizar unas condiciones y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.
- ⇒ Promover la formación para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades.
- ⇒ Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón del sexo.
- ⇒ Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.
- ⇒ Prevenir la discriminación laboral por razón del sexo.

De manera específica los objetivos que nos hemos propuesto los hemos ido relacionando con todas las medidas propuestas.

En **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.),** somos conscientes de la importancia del establecimiento del Plan de Igualdad y la Representación de la Parte Social, por lo que nos comprometemos a llevar a cabo las medidas aquí dispuestas, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme propósito de evitar cualquier tipo de

discriminación laboral entre mujeres y hombres, y avanzar en el equilibrio entre ambos sexos.

Las normativas legales expuestas anteriormente prestan especial atención al ámbito laboral y a la corrección de las desigualdades en el ámbito específico de las relaciones laborales; situando las medidas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, de forma libre y con responsabilidad, las que acuerden su contenido, contribuyendo así al desarrollo económico y al aumento de empleo. Es por esto por lo que este Plan de Igualdad lo gestionará, como ya hemos expuesto, la Comisión de Igualdad, compuesta de forma paritaria por representatividad legal de trabajadores y trabajadoras, así como representatividad de la empresa.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva (entre las personas representantes de las trabajadoras y trabajadores, y de la empresa) se han establecido en este documento medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en base a las conclusiones extraídas en el diagnóstico.

4.1 Medidas a implantar

4.1.1 Condiciones generales

En **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.),** contamos con una plantilla media de 42 personas de la que 24 son mujeres y 18 hombres, lo que a nivel porcentual representa unos porcentajes que se sitúan en torno a un 57,14% y un 42,86 respectivamente.

Podemos destacar que los datos obtenidos se tratan de un momento concreto en el tiempo (31/12/2021), en el que prácticamente el total del personal es de estructura, teniendo en cuenta que el personal docente se contrata para acciones que se caracterizan por ser temporales y para unas horas determinadas, lo que impide contratar de manera indefinida este tipo de perfiles.

En **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.),** apostamos por una política de comunicación eficaz, clara y transparente. Los canales de comunicación son variados,

por lo que la adecuación de cada uno depende de la situación comunicativa, el grado de formalidad o informalidad que se presente. Estos factores, son los que tenemos en cuenta a la hora de elegir la forma de comunicar la información.

En los últimos años se ha producido una evolución en la sociedad de la mujer, que el lenguaje ha tratado de equiparar, lo cierto es que, si bien hay que aplicar las estrategias más adecuadas para el caso concreto, en el ámbito de la comunicación de la empresa (y especialmente en empresas de sectores dedicados a la enseñanza) es importante, adoptar un lenguaje inclusivo como una medida que favorezca el cumplimiento con la igualdad de trato y de oportunidades y que nos permita utilizarlo con más facilidad.

Por ello, tras la elaboración de una Guía de lenguaje inclusivo, desde **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.),** junto a la difusión de la misma se siguen realizando acciones formativas sobre lenguaje e imagen no sexista para todas aquellas personas implicadas en la redacción de documentos y responsables de la imagen externa de la empresa, así como una continua adaptación de la página web al lenguaje inclusivo.

4.1.2 Proceso de selección y contratación

En **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.),** toda nuestra gestión de Recursos Humanos se basa en una valoración competencial de los perfiles de puestos de la empresa incluida desde la selección a través de una entrevista por competencias específicas e institucionales y técnicas con pruebas de nivel.

Iniciamos los procesos de selección cuando surgen necesidades de personal para impartir las acciones formativas, por lo que hay una gran dependencia entre los procesos de selección que tenemos que realizar, con el número de formaciones tanto privadas como públicas que tengamos programados a lo largo del año.

Los perfiles de las candidaturas nos vienen determinados en su gran mayoría por los organismos oficiales propietarios del programa de formación, siendo ellos los que establecen los estudios que deben de acreditar y su experiencia.

Son los responsables de los distintos módulos de formación, quienes se encargan de comunicar a Dirección la necesidad de contratación.

En los ingresos y ceses correspondientes al año 2021 debemos de destacar que tanto en el personal que se ha contratado como el personal que ha finalizado sus servicios no hay apenas diferencia de género, obteniendo cifras muy aproximadas al 60-40% que marca la legislación.

A pesar de contar con presencia equilibrada para consolidar lo adquirido y continuar avanzando en el cumplimiento de la igualdad de trato y de oportunidades consideramos conveniente acometer en el proceso de selección y contratación las siguientes medidas:

- Introducir un apartado de igualdad de oportunidades en el Manual de acogida para las nuevas contrataciones.
- Introducir una pestaña en la página web de la empresa relativa a que contamos con un plan de igualdad o texto relacionado con la igualdad de trato y oportunidades en **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.),**
- Realizar las ofertas de empleo con una nota que contenga aspectos relativos a la igualdad de trato y de oportunidades en la entidad, por ejemplo:

  "En Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.), tenemos el compromiso de mantener y desarrollar un entorno de trabajo en el que se respeten y valoren los principios de Diversidad de Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.), promoviendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cada uno de los ámbitos en los que la empresa desarrolla su actividad, no tolerando la discriminación basada en criterios tales como la edad, el sexo, estado civil, raza, origen étnico, capacidades diferentes, tendencias políticas, o actividades de representantes de los trabajadores, religión u orientación sexual."

- Elaboración de una tabla desagregada por sexos de las ofertas anuales que incluyan porcentaje de candidaturas femeninas, masculinas y las personas finalmente seleccionadas.

4.1.3 Clasificación profesional

Para los criterios de clasificación también seguimos lo establecido en el convenio colectivo en materia de clasificación por grupo profesional y divisiones funcionales, basándonos en criterios como conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, y mando.

En lo referente al área de clasificación profesional en **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.),** del análisis de los datos cualitativos y cuantitativos reflejados en el diagnóstico, podemos extraer:

⇒ La Dirección General la ocupa una única persona, en este caso hombre.

⇒ En el nivel correspondiente a la Direcciones de área, 3 mujeres y 2 hombres, el porcentaje se decanta en favor de la presencia femenina.

⇒ En el resto de los departamentos en los que se divide la organización, encontramos la presencia femenina frente a la presencia masculina también es mayoritaria.

A pesar de ello, siendo conscientes de la necesidad de avanzar en la igualdad de oportunidades y con el propósito de mejorar y continuar con las cifras de equilibrio, en todos los niveles de **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.),** consideramos conveniente implementar las siguientes medidas en el área de clasificación profesional:

- Se mantendrá la variable sexo en los datos del personal recogidos en las aplicaciones informáticas, y se continuará desagregando los datos para la realización de estadísticas o cualquier otro tipo de documento.
- Llevar a cabo un análisis comparativo y desagregado por sexo de las vacantes finalmente cubiertas por hombres y mujeres y los criterios utilizados para tomar una decisión.
- Revisar la nomenclatura de los puestos para que sean inclusivas.

4.1.4 Promoción profesional

En **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.),** contamos con una metodología y criterios de promoción, basado en la valoración del rendimiento en el puesto de trabajo estructurada en torno a nuestro propio sistema de gestión por competencias.

La valoración de puestos se lleva a cabo por parte de la dirección de área y en consenso con la dirección general.

La propia valoración de puestos de trabajo es el punto de partida para una promoción, ya que todas las personas obtienen una valoración numérica final de su desempeño y cada puesto de trabajo tiene asignada una valoración numérica igualmente final, por lo que se puede contrastar quienes cuentan con una capacitación más adecuada para el desempeño de un puesto superior en la escala.

Ante la necesidad de una nueva contratación, a aquellos perfiles ya contratados en la empresa y que demuestran las competencias necesarias para ello, se les ofrece dicha promoción.

En lo referente al área de Promoción profesional en **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.),** del análisis de los datos cualitativos y cualitativos reflejados en el diagnóstico, podemos extraer:

⇒ Debido a las propias características de la actividad y del tamaño de nuestra empresa, no siempre es posible realizar mejoras jerárquicas, ni salariales, como ha ocurrido en los dos últimos años, si bien en el caso de plantearse tal y como hemos argumentado con anterioridad contamos con criterios objetivos y no discriminatorios por razón del sexo.

Para las posibles mejoras jerárquicas o salariales que podamos adoptar en el futuro, consideramos conveniente para el cumplimento de la igualdad de trato y de oportunidades adoptar las siguientes medidas en el área de promoción profesional:

- Realizar un protocolo estandarizado de promociones y comunicarlo de forma accesible.

4.1.5 Condiciones de trabajo, auditoría salarial

En lo referente al área de Condiciones de trabajo en **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.),** del análisis de los datos cualitativos y cualitativos reflejados en el diagnóstico, podemos extraer:

- ⇒ La mayoría del personal de **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.),** cuenta con una jornada inferior a 20 horas semanales. Esto es debido a la situación generada por la COVID-19, y la consiguiente aplicación de un ERTE tanto parcial como total a los distintos integrantes de la plantilla.
- ⇒ No incluimos ningún dato en la tabla relativa a la distribución de la plantilla por turnos por cuanto toda nuestra plantilla realiza el mismo horario, de 9.00 a 14.00 y de 15.00 a 18.00, no obstante, todos aquellos que son docentes, llevan horarios distintos en función de las necesidades formativas.
- ⇒ Puesto que la actividad de nuestra empresa es la enseñanza no reglada, en la tipología de contratos, es mayor la utilización del contrato por obra o servicio determinado, destacando además la presencia femenina por cuanto, tal y como se afirma desde diversos estudios, son las mujeres, las que suelen estar vinculadas con esta tipología de contratos al estar más dispuestas a aceptarlas, para facilitar su compatibilidad con las tareas de los cuidados de familiares.
- ⇒ **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.),** no establece ninguna diferencia por género en la posibilidad de ejercitar los derechos derivados por el cuidado de familiares, por lo que las cifras mostradas simplemente representan las personas de nuestra plantilla que se han acogido a su ejercicio.

Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.), manifiesta su deseo de continuar con la línea implantada y con el objetivo claro de mantener el principio de Igualdad de Oportunidades, proponemos las medidas siguientes en cuanto condiciones de trabajo:

- Extender, siempre que esté debidamente acreditada esta situación, los derechos de conciliación para parejas de hecho.

- Crear un documento sobre la normativa y posibilidades de reducción de jornada, sus porcentajes y así como el proceso y procedimiento para acceder a este permiso.

En cuanto al apartado de auditoría retributiva dentro de condiciones de trabajo, **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.),** ha realizado el estudio pertinente reflejado en el informe de diagnóstico haciendo uso de la herramienta de registro retributivo que podemos encontrar en el Ministerio de igualdad.

Se han desglosando las cantidades en salario base, complementos salariales y extrasalariales, media y mediana de conformidad a lo que establece la legislación.

No se han apreciado grandes diferencias globales entre los salarios de hombres y mujeres ni diferencias superiores al 25% en las retribuciones totales .

Esta información aparece desarrollada en el informe de auditoría correspondiente, que se adjunta con el plan de igualdad.

Así mismo dentro de esta área analizada vemos conveniente implantar la medida de auditoría salarial siguiente:

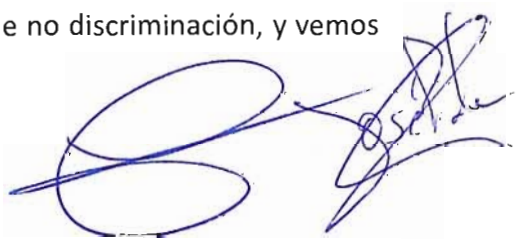
- Realizar auditorías salariales anuales para comprobar que nuestros parámetros siguen el mismo que actualmente y no tenemos grandes desviaciones unos años con otros.

4.1.6 Retribuciones

La situación de ERTE aplicada en nuestra empresa para paliar los efectos producidos por la COVID-19, ha provocado que banda salarial inferior a 20.000 euros sea la más predominante.

En cualquier caso, el criterio de inserción en las bandas se realiza según la tipología de puesto y su remuneración según convenio, por lo que no se han apreciado criterios discriminativos.

En este sentido seguiremos trabajando en la misma línea para que nuestras retribuciones sigan cumpliendo el criterio de igualdad y de no discriminación, y vemos



muy representativo seguir realizando la auditoria salarial antes citada como medida en el área retributiva:

- Realizar una tabla anual que incluyan las distintas bandas salariales, como la que se ha realizado para este diagnóstico

4.1.7 Formación

La política de formación de **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.),** se encuentra recogida dentro de la gestión integral de la calidad de empresa (PR 202 Gestión de Recursos Humanos)

Cada persona de la organización dispone de información sobre sus competencias y capacidades evaluadas sobre su puesto de trabajo.

Contamos con un Plan de Formación Anual para toda la plantilla, que incluye las necesidades competenciales detectadas en la evaluación de puestos tras alinearlos, con la reflexión estratégica de la empresa y las propuestas formativas individuales solicitadas.

Las ofertas formativas dirigidas a nuestra plantilla, las hacemos de forma personal y directa, para explicar con detalle el plan de formación, además se facilita el acceso a un importante número de cursos opcionales, no incluidos en el plan, para que pueda realizarlos quien lo considere oportuno. La oferta se ofrece a la totalidad de la plantilla, que esté dada de alta en ese periodo en el momento de la realización.

Los cursos se suelen realizar generalmente en nuestras instalaciones, y en cuanto a la modalidad cada vez es más frecuente la opción de realizarlos a través de formato online, y siempre en horario laboral.

En el análisis de este apartado se ha realizado un análisis desglosado por departamentos: Dirección, Servicios Generales, Formación/orientación y, Enseñanza.

Pese a no haber detectado límites en su acceso por cuestiones de conciliación, para continuar en esta línea consideramos proponemos las siguientes medidas a adoptar:

- Realización de sensibilización en igualdad en la empresa para el personal directivo y mandos intermedios.
- Incluir en las acciones formativas dirigidas a la plantilla módulos específicos sobre sensibilidad de género.
- Realizar un plan de información en igualdad en la empresa.

4.1.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.), se esfuerza en ofrecer a todo el personal de su plantilla, un entorno de trabajo, sano, seguro y productivo. Este ambiente de trabajo irá más allá de las condiciones físicas, como son un suelo limpio o la seguridad de sus instalaciones. El clima de trabajo dentro de la Empresa deberá también estar libre de discriminación y acoso por cuestiones raciales, étnicas, religiosas de género, de orientación sexual, de edad, de origen nacional, por minusvalías, o por cualquier otro hecho que no esté relacionado con los legítimos intereses empresariales.

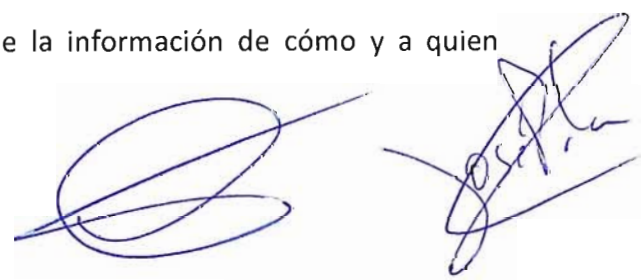
Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.), no tolerará ningún tipo de acoso en su entorno de trabajo y por ello cuenta con un PROTOCOLO DE PREVENCION Y

ACTUACION CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DEL GÉNERO que permitirá la resolución a nivel interno, caso de producirse alguna de estas conductas.

Debido al compromiso de **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.),** con la Responsabilidad Social y su enfoque estratégico con políticas, servicios y acciones que generan un impacto social más sostenible y relevante, cuenta con el reconocimiento por parte del Gobierno de Aragón como Entidad Socialmente Responsable.

Teniendo en cuenta que las conductas preventivas sobre el acoso además de contar con un protocolo de acoso requieren de actuaciones periódicas, consideramos conveniente el incorporar las siguientes medidas en esta área:

- Exposición en lugares muy visibles de la información de cómo y a quien dirigirse en caso de sufrir acoso.



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

Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.), ha establecido como una de las principales medidas en materia de conciliación el horario flexible.

La flexibilidad horaria es una de las medidas de conciliación más valoradas, por cuanto aporta beneficios para las empleadas y los empleados aumentando su motivación y el correlativo beneficio para las empresas, en cuanto mejora su productividad.

Según la Fundación Alares en la comparativa con otras medidas conciliatorias, la flexibilidad obtiene la máxima valoración (31%) (Se adjunta la tabla correspondiente). (La Fundación Alares es una agencia de colocación que, entre otras acciones, otorga premios nacionales a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y al fomento de la corresponsabilidad y a la responsabilidad social.

MEDIDA DE CONCILIACIÓN	%
Flexibilidad horaria	31
Disponibilidad de Servicios asistenciales para el Empleado y su Familia (cónyuge, hijos menores y padres), con horas de asistencia en domicilio gratuitas ante convalecencia de alguno de ellos.	26
Reducción de la jornada percibiendo el 100% del salario durante los 3 primeros años del bebé.	18
Permisos de asistencia a reuniones de centros escolares.	16
Permisos para acompañamiento de familiares enfermos de cáncer (quimioterapia, radioterapia, consulta, etc.)	9

Además de la flexibilidad en el horario, nuestra plantilla tiene libertad para elegir vacaciones, se les concede permiso para acompañar a familiares por visita médica y disponen de la adecuación de jornada laboral por cuidado de menores.

En **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.),** somos conscientes que en el cambio social que se precisa para avanzar en esta área en la igualdad de trato y de oportunidades debemos contribuir también las empresas como uno de los sectores implicados y por tanto proponemos adoptar las siguientes medidas:

- Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado día o periodo concreto y así acumular horas de libre disposición.
- Conseguir descuentos en actividades y acuerdos con terceros para mejorar la satisfacción de las personas trabajadoras.
- Apoyo a la familia Regalo por nacimiento de hijo, defunción o ingreso de los familiares del personal.
- Ampliación del permiso de lactancia.

4.1.10 Infrarrepresentación corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En el apartado de infrarrepresentación femenina no se puede realizar ningún análisis por cuanto en ninguno de los departamentos de las cifras aportadas hay infrarrepresentación femenina.

4.1.11 Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

Es importante señalar que la salud de hombres y mujeres es diferente debido a razones biológicas, pero también sociales. Las desigualdades en la salud de hombres y mujeres ajenas a las diferencias biológicas han sido poco estudiadas. La Perspectiva de Género es una metodología que se introduce en la construcción del conocimiento y, por otro lado, nos permite trasladar los análisis de la realidad que vivimos, señalando las diferencias y situaciones de desigualdad y discriminación a todos los ámbitos de decisión. En definitiva, un instrumento para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por ello hay que tener presente el análisis de género al estudiar los patrones diferenciales sobre cómo enfermamos mujeres y hombres por causa de las diferencias biológicas y sociales, en una perspectiva sin discriminación en salud laboral. No hacerlo tiene como consecuencia que se subestimen e incluso descuiden los riesgos reales, especialmente para la salud de las mujeres considerando, a su vez, riesgos específicos derivados de particularidades del género femenino como la maternidad, la lactancia, etc.

4.1.12 Violencia de género

Reiteradamente se ha puesto de manifiesto la íntima relación existente entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género. La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferencial de mujeres y hombres, así como a la división sexual del trabajo, hace que las mujeres en el entorno laboral, todavía hoy, sean más vulnerables que los hombres.

En **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.),** nos hemos propuesto favorecer y promover las medidas establecidas por la Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón, y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Desde el área de Gestión de Personas arropamos a las personas que han sufrido algún tipo de violencia de género preocupándose por su situación y poniendo todos los medios necesarios para proteger a la persona, así como poniéndole en relación con entidades (como por ejemplo la Casa de la Mujer) y servicios sociales.

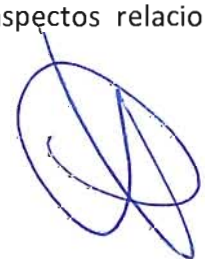
Para contribuir desde nuestra empresa en la medida de nuestras posibilidades a la corrección estos desequilibrios sociales, proponemos en área de infrarrepresentación la siguiente medida:

- Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno y el traslado de centro, así como la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género.

4.2 Plan de acción

A continuación, se refleja el plan de acción contemplando cada una de las áreas del Plan de Igualdad, así como las medidas de cada una de ellas. Hay que destacar, que cada una de ellas está centrada en los objetivos generales propuestos en este Plan de Igualdad, así como en objetivos específicos:

1. Mejorar la comunicación de los aspectos relacionados con la IGL en la empresa.



⇒ Realizar acciones formativas sobre lenguaje e imagen no sexista para todas aquellas personas implicadas en la redacción de documentos y responsables de la imagen externa de la empresa

⇒ Revisar y corregir si es necesario el lenguaje de la página web para que no contenga términos sexistas.

2. Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

⇒ Incluir nuestra Guía de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones que lleva a acabo **Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.),** entre las categorías y los responsables (comunicación interna) por un lado y por otro con la sociedad, -clientes, proveedores alumnado y profesorado (comunicación externa)

⇒ Sensibilizar en igualdad de oportunidades desde el inicio a las nuevas incorporaciones.

⇒ Fomentar que la imagen, el lenguaje y el contenido que la empresa ofrece al exterior, sea una imagen que fomenta la igualdad de trato y de oportunidades

⇒ Evitar todo tipo de discriminaciones en la comunicación en la empresa, introduciendo un enfoque de género en todas las comunicaciones

⇒ Generar una base de datos desagregada por sexos para mantener la equidad dentro de los departamentos.

3. Garantizar la igualdad de trato en los criterios de clasificación profesional.

⇒ Mantener la información desagregada por sexos en las aplicaciones informáticas

⇒ Realizar estudios comparativos por sexos de las candidaturas y de los criterios adoptados para las decisiones de contratación

⇒ Revisar con criterios inclusivos la definición de los puestos

4. Promover la formación para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades
    - ⇒ Formar en igualdad de trato y de oportunidades en la empresa al personal directivo y a mandos intermedios
    - ⇒ Fomentar la sensibilización de la plantilla en igualdad de trato y de oportunidades en la empresa en las acciones formativas

5. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso profesional.
    - ⇒ Realizar protocolo de promociones con criterios de género y comunicarlo a la plantilla.

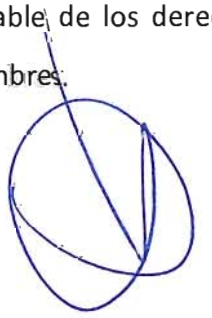
6. Garantizar unas condiciones y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.
    - ⇒ Realizar acciones concretas para favorecer la igualdad de trato en materia de condiciones de trabajo.

7. Promover la formación para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades.
    - ⇒ Formar en igualdad de trato y de oportunidades en la empresa al personal directivo y a mandos intermedios
    - ⇒ Fomentar la sensibilización de la plantilla en igualdad de trato y de oportunidades en la empresa en las acciones formativas.

8. Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón del sexo.

    - ⇒ Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

9. Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.



⇒ Realizar acciones concretas para favorecer la igualdad de trato en materia de corresponsabilidad personal, familiar y laboral

10. Prevenir la discriminación laboral por razón del sexo.

⇒ Potenciar a las mujeres, para que puedan acceder a puestos de responsabilidad como que puedan dedicarse a tareas y puestos de trabajo diferentes a los que tradicionalmente ocupan en la empresa.

11. Favorecer la conciliación de las víctimas de género de la vida personal, laboral y familiar.

⇒ Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno y el traslado de centro, así como la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género.

Nuestro Plan de Igualdad viene reflejado por todas las medidas expuestas anteriormente alineadas con cada uno de los objetivos:

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	ÁREA	MEDIDA
Mejorar la comunicación de los aspectos relacionados con la IGL en la empresa (1)	Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (1.1)	Comunicación	*Acciones formativas sobre lenguaje e imagen no sexista para todas aquellas personas implicadas en la redacción de documentos y responsables de la imagen externa de la empresa.*
Mejorar la comunicación de los aspectos relacionados con la IGL en la empresa (1)	Revisar y corregir si es necesario el lenguaje de la página web para que no contenga (1.2) términos sexistas	Comunicación	*Adaptación de la página web al lenguaje inclusivo.*

Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (2)	Incluir nuestra Guía de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones que lleva a cabo Grupo Piquer (Estudios Zaragoza, S.L) entre las categorías y los responsables (comunicación interna) por un lado y por otro con la sociedad, -clientes, proveedores alumnado y profesorado (comunicación externa) (2.1)	Selección y contratación	*Mantener la aplicación de nuestra Guía de lenguaje inclusivo.*
Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (2)	Sensibilizar en igualdad de oportunidades desde el inicio a las nuevas incorporaciones. (2.2)	Selección y contratación	*Introducir un apartado de igualdad de oportunidades en el Manual de acogida para las nuevas contrataciones.*
Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (2)	Fomentar que la imagen, el lenguaje y el contenido que la empresa ofrece al exterior, sea una imagen que fomenta la igualdad de trato y de oportunidades (2.3)	Selección y contratación	*Introducir una pestaña en la página web de la empresa relativa a que se cuenta con un plan de igualdad o texto relacionado con la igualdad de trato y oportunidades en GRUPO PIQUER (Estudios Zaragoza S.L)*
Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (2)	Evitar todo tipo de discriminaciones en la comunicación en la empresa, introduciendo un enfoque de género en todas las comunicaciones (2.4)	Selección y contratación	*Realizar las ofertas de empleo con una nota que contenga aspectos relativos a la igualdad de trato y de oportunidades en la entidad,*
Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (2)	Generar una base de datos desagregada por sexos para mantener la equidad dentro de los departamentos. (2.5)	Selección y contratación	*Elaboración de una tabla desagregada por sexos de las ofertas anuales que incluyan porcentaje de candidaturas femeninas, masculinas y los finalmente seleccionados/as.*
Garantizar la igualdad de trato en los criterios de clasificación profesional (3)	Mantener la información desagregada por sexos en las aplicaciones informáticas (3.1)	Clasificación profesional	*Se mantendrá la variable sexo en los datos del personal recogidos en las aplicaciones informáticas, y*

			se continuará desagregando los datos para la realización de estadísticas o cualquier otro tipo de documento.
Garantizar la igualdad de trato en los criterios de clasificación profesional (3)	Realizar estudios comparativos por sexos de las candidaturas y de los criterios adoptados para las decisiones de contratación (3.2)	Clasificación profesional	*Análisis comparativo y desagregado por sexo de las vacantes finalmente cubiertas por hombres y mujeres y los criterios utilizados para tomar una decisión.*
Garantizar la igualdad de trato en los criterios de clasificación profesional (3)	Revisar con criterios inclusivos la definición de los puestos (3.3)	Clasificación profesional	*Revisar la nomenclatura de los puestos para que sean inclusivas.*
Promover la formación para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades (4)	Formar en igualdad de trato y de oportunidades en la empresa al personal directivo. (4.1)	Formación	*Realización de sensibilización en igualdad en la empresa para el personal directivo.*
Promover la formación para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades (4)	Fomentar la sensibilización de la plantilla en igualdad de trato y de oportunidades en la empresa en las acciones formativas. (4.2)	Formación	*Incluir en las acciones formativas dirigidas a la plantilla módulos específicos sobre sensibilidad de género. * Realizar un plan de información en igualdad en la empresa con diversas áreas.*
Promover la formación para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades (4)	Fomentar la sensibilización de la plantilla en igualdad de trato y de oportunidades en la empresa en las acciones formativas. (4.3)	Formación	*Realizar un plan de información en igualdad en la empresa con diversas áreas.*
Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso profesional (5)	Realizar protocolo de promociones con criterios de género y comunicarlo a la plantilla. (5.1)	Promoción Profesional	*Protocolo estandarizado de promociones y comunicarlo de forma accesible.*
Promover condiciones en la empresa creando un ambiente laboral en el que se fomente la	Realizar acciones concretas para favorecer la igualdad de trato en materia de condiciones de trabajo.	Condiciones de trabajo	*Extender, siempre que esté debidamente acreditada esta situación, los derechos*

corresponsabilidad (6)	(6.1)		*de conciliación para parejas de hecho.*
Promover condiciones en la empresa creando un ambiente laboral en el que se fomente la corresponsabilidad (6)	Realizar acciones concretas para favorecer la igualdad de trato en materia de condiciones de trabajo. (6.2)	Condiciones de trabajo	*Crear un documento sobre la normativa y posibilidades de reducción de jornada, sus porcentajes y así como el proceso y procedimiento para acceder a este permiso.*
Introducir nuevas mejoras en las políticas de conciliación y mejoras sociales que tiene la empresa. Una apuesta clara para crear un entorno feliz de trabajo (7)	Realizar acciones concretas para favorecer la igualdad de trato en materia de corresponsabilidad personal, familiar y laboral (7.1)	Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral	*Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado día o periodo concreto y así acumular horas de libre disposición.*
Introducir nuevas mejoras en las políticas de conciliación y mejoras sociales que tiene la empresa. Una apuesta clara para crear un entorno feliz de trabajo (7)	Realizar acciones concretas para favorecer la igualdad de trato en materia de corresponsabilidad personal, familiar y laboral (7.2)	Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral	*Conseguir descuentos en actividades y acuerdos con terceros para mejorar la satisfacción de las personas trabajadoras.*
Introducir nuevas mejoras en las políticas de conciliación y mejoras sociales que tiene la empresa. Una apuesta clara para crear un entorno feliz de trabajo (7)	Realizar acciones concretas para favorecer la igualdad de trato en materia de corresponsabilidad personal, familiar y laboral (7.3)	Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral	*Apoyo a la familia Regalo por nacimiento de hijo, defunción o ingreso de los familiares del personal.*
Introducir nuevas mejoras en las políticas de conciliación y mejoras sociales que tiene la empresa. Una apuesta clara para crear un entorno feliz de trabajo (7)	Realizar acciones concretas para favorecer la igualdad de trato en materia de corresponsabilidad personal, familiar y laboral (7.4)		*Ampliación del permiso de lactancia.*
Prevenir la discriminación laboral por razón del sexo (8)	Potenciar a las mujeres, para que puedan acceder a puestos de responsabilidad como que puedan dedicarse a tareas y puestos de trabajo diferentes a los que tradicionalmente ocupan en la empresa (8.1)	Infrarrepresentación femenina	*Participar en programas de desarrollo de liderazgo para mujeres (como el proyecto Promociona de CEOE)*
Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres (9)	Fomentar la realización de estudios con la finalidad de garantizar la	Retribuciones / Auditoría	*Realizar una tabla anual que incluyan las distintas*

	equidad retributiva entre los hombres y las mujeres (9.1)		*bandas salariales, como la que se ha realizado para este diagnóstico.*
Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres (9)	Fomentar la realización de estudios con la finalidad de garantizar la equidad retributiva entre los hombres y las mujeres (9.2)		*Realizar auditorías salariales anuales.*
Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón del sexo (10)	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras están informados sobre el acoso sexual y acoso por razón del sexo como medida preventiva (10.1)	Prevención del acoso sexual	*Exposición en lugares muy visibles de la información de cómo y a quien dirigirse en caso de sufrir acoso.*
Garantizar la adecuada protección de las víctimas de violencia de género (11)	Favorecer la conciliación de las víctimas de violencia de género de la vida laboral y personal (11.1)	Violencia de género	*Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno y el traslado de centro, así como la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género.*

4. 3 Ejecución de acciones previstas

Condiciones Generales

Objetivo 1	Objetivo específico	*Realizar acciones formativas sobre lenguaje e imagen no sexista para todas aquellas personas implicadas en la redacción de documentos y responsables de la imagen externa de la empresa. (1.1)*
	Medida	*Acciones formativas sobre lenguaje e imagen no sexista para todas aquellas personas implicadas en la redacción de documentos y responsables de la imagen externa de la empresa.*
	Indicadores:	Informe de acciones formativas realizadas y personas que las han realizado
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	A partir del primer año de vigencia del plan.
	Coste	Costes internos
	Observaciones	Ampliar las acciones formativas en el supuesto de cambios de las personas implicadas

Objetivo 1	Objetivo específico	*Revisar y corregir si es necesario el lenguaje de la página web para que no contenga términos sexistas (1.2)*
	Medida	*Adaptación de la página web al lenguaje inclusivo.*
	Indicadores:	La adaptación realizada
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	A partir del primer año de vigencia del plan.
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Revisar el lenguaje inclusivo en el supuesto de ampliar contenido.

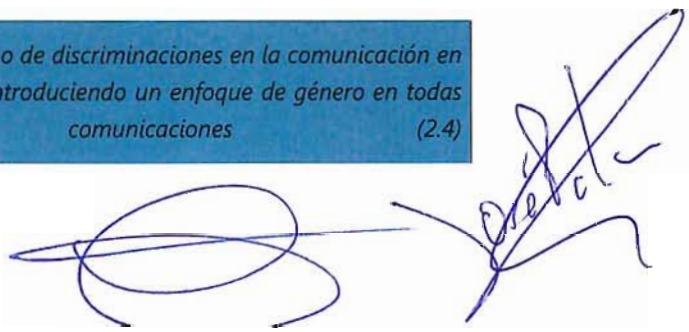
Selección y contratación

Objetivo 2	Objetivo específico	*Incluir nuestra Guía de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones que lleva a cabo Grupo Piquer (Estudios Zaragoza, S.L) entre las categorías y los responsables (comunicación interna) por un lado y por otro con la sociedad, -clientes, proveedores alumnado y profesorado (comunicación externa) (2.1)*
	Medida	*Mantener la aplicación de nuestra Guía de lenguaje inclusivo.*
	Indicadores:	El manual creado
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	A partir del primer año de vigencia del plan.
	Coste	Horas internas, documentar el coste en el supuesto de precisar asesoramiento externo
	Observaciones	Dar a conocer su existencia y garantizar su acceso a toda la plantilla.

Objetivo 2	Objetivo específico	*Sensibilizar en igualdad de oportunidades desde el inicio a las nuevas incorporaciones. (2.2)*
	Medida	*Introducir un apartado de igualdad de oportunidades en el Manual de acogida para las nuevas contrataciones.*
	Indicadores:	La creación del apartado
	Responsable	RRHH/Comisión de Seguimiento
	Periodo de ejecución	A partir del primer año de vigencia del plan
	Coste	Horas internas
	Observaciones	-

Objetivo 2	Objetivo específico	*Fomentar que la imagen, el lenguaje y el contenido que la empresa ofrece al exterior, sea una imagen que fomenta la igualdad de trato y de oportunidades (2.3)*
	Medida	*Introducir una pestaña en la página web de la empresa relativa a que contamos con un plan de igualdad o texto relacionado con la igualdad de trato y oportunidades en GRUPO PIQUER (Estudios Zaragoza S.L)*
	Indicadores:	La pestaña creada e incorporada a la página web.
	Responsable	RRHH/ Sistemas.
	Periodo de ejecución	A partir del primer año de vigencia del plan
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Dicha pestaña irá orientada a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito empresarial/ diferenciándola de la igualdad a nivel educativo

Objetivo 2	Objetivo específico	*Evitar todo tipo de discriminaciones en la comunicación en la empresa, introduciendo un enfoque de género en todas las comunicaciones (2.4)*



	Medida	*Realizar las ofertas de empleo con una nota que contenga aspectos relativos a la igualdad de trato y de oportunidades en la entidad.*
	Indicadores:	nº de ofertas realizadas incluyendo esos aspectos
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	4º Trimestre del 2022
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Documentar la acción en un informe que recoja el nº de ofertas y el texto.

Objetivo 2	Objetivo específico	*Generar una base de datos desagregada por sexos para mantener la equidad dentro de los departamentos. (2.5)*
	Medida	*Elaboración de una tabla desagregada por sexos de las ofertas anuales que incluyan porcentaje de candidaturas femeninas, masculinas y los finalmente seleccionados/as.*
	Indicadores:	La tabla realizada
	Responsable	RRHH/ Personal administrativo
	Periodo de ejecución	Anualmente
	Coste	Horas internas
	Observaciones	De la información que contenta la tabla se dará traslado a la Comisión de Seguimiento.

Clasificación Profesional

Objetivo 3	Objetivo específico	*Mantener la información desagregada por sexos en las aplicaciones informáticas (3.1)*
	Medida	*Se mantendrá la variable sexo en los datos del personal recogidos en las aplicaciones informáticas, y se continuará desagregando los datos para la realización de estadísticas o cualquier otro tipo de documento.*
	Indicadores:	Comprobación de las distintas aplicaciones informáticas que incluye la variable sexo y corregir las que no lo incluyan.
	Responsable	RRHH/ Sistemas.
	Periodo de ejecución	Anualmente
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Se harán constar las aplicaciones informáticas en las que se aplica

Objetivo 3	Objetivo específico	*Realizar estudios comparativos por sexos de las candidaturas y de los criterios adoptados para las decisiones de contratación (3.2)*
	Medida	*Análisis comparativo y desagregado por sexo de las vacantes finalmente cubiertas por hombres y mujeres y los criterios utilizados para tomar una decisión.*
	Indicadores:	El análisis realizado y documentado
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Costes internos
	Coste	Anualmente
	Observaciones	Se incluirán en el documento el análisis comparativo y los criterios utilizados.

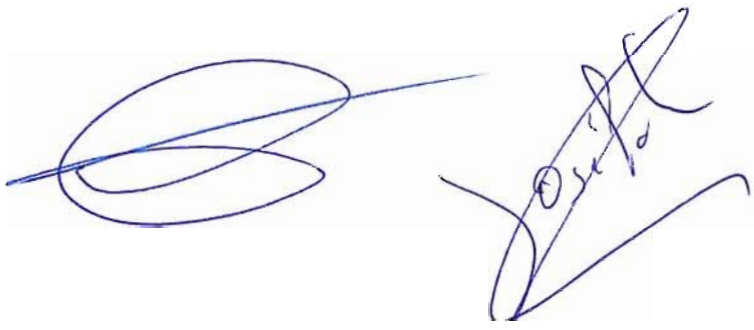
Objetivo 3	Objetivo específico	*Revisar con criterios inclusivos la definición de los puestos (3.3)*
	Medida	*Revisar la nomenclatura de los puestos para que sean inclusivas.*
	Indicadores:	Informe detallando la acción
	Responsable	RRHH/ Comisión de Seguimiento
	Periodo de ejecución	Anualmente
	Coste	Horas internas
	Observaciones	-

Formación

Objetivo 4	Objetivo específico	Formar en igualdad de trato y de oportunidades en la empresa al personal directivo (4.1)
	Medida	*Realización de sensibilización en igualdad en la empresa para el personal directivo y mandos intermedios.* *
	Indicadores:	Las acciones realizadas y documentar la acción, detallando la acción formativa, la fecha de realización y la asistencia
	Responsable	RRHH/ Formación
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan.
	Coste	Costes internos/ documentar el coste si se hacen externamente
	Observaciones	-

Objetivo 4	Objetivo específico	Fomentar la sensibilización de la plantilla en igualdad de trato y de oportunidades en la empresa en las acciones formativas. (4.2)
	Medida	*Incluir en las acciones formativas dirigidas a la plantilla módulos específicos sobre sensibilidad de género.* *
	Indicadores:	Documento en el que se incluyan los módulos incluidos y las acciones formativas en las que se han implementado
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan.
	Coste	Costes internos/ documentar el coste si se hacen externamente
	Observaciones	

Objetivo 4	Objetivo específico	Fomentar la sensibilización de la plantilla en igualdad de trato y de oportunidades en la empresa en las acciones formativas. (4.3)
	Medida	*Realizar un plan de información en igualdad en la empresa con diversas áreas.*
	Indicadores:	Documento en el que se incluyan las áreas incluidas en dicho plan y personas que las han realizado.
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan.
	Coste	Costes internos/ documentar el coste si se hacen externamente
	Observaciones	



Promoción Profesional

Objetivo 5	Objetivo específico	*Realizar protocolo de promociones con criterios de género y comunicarlo a la plantilla. (5.1)*
	Medida	*Protocolo estandarizado de promociones y comunicarlo de forma accesible.*
	Indicadores:	El protocolo realizado
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	1º Trimestre del 2023
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Se documentará la forma de comunicación y la fecha.

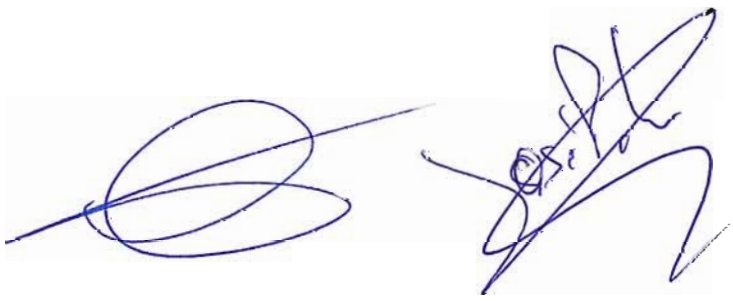
Condiciones de trabajo

Objetivo 6	Objetivo específico	*Realizar acciones concretas para favorecer la igualdad de trato en materia de condiciones de trabajo. (6.1)*
	Medida	*Extender, siempre que esté debidamente acreditada esta situación, los derechos de conciliación para parejas de hecho.*
	Indicadores:	Relación documentada de todos los supuestos
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Coste interno
	Observaciones	-

Objetivo 6	Objetivo específico	*Realizar acciones concretas para favorecer la igualdad de trato en materia de condiciones de trabajo. (6.2)*
	Medida	*Crear un documento sobre la normativa y posibilidades de reducción de jornada, sus porcentajes y así como el proceso y procedimiento para acceder a este permiso.*
	Indicadores:	El documento creado
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Asegurar su difusión a toda la plantilla, documentando la forma de llevarla a cabo.

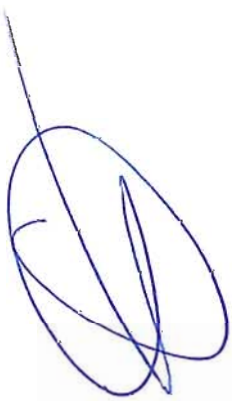
Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo 7	Objetivo específico	*Realizar acciones concretas para favorecer la igualdad de trato en materia de corresponsabilidad personal, familiar y laboral (7.1)*
	Medida	*Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado día o periodo concreto y así acumular horas de libre disposición.*
	Indicadores:	Informe detallando la bolsa de horas.
	Responsable	RRHH/ Comisión de Seguimiento
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas
	Observaciones	-



Objetivo 7	Objetivo específico	*Realizar acciones concretas para favorecer la igualdad de trato en materia de corresponsabilidad personal, familiar y laboral (7.2)*
	Medida	*Conseguir descuentos en actividades y acuerdos con terceros para mejorar la satisfacción de las personas trabajadoras.*
	Indicadores:	Documentación de la acción reflejando los acuerdos realizados
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas
	Observaciones	-

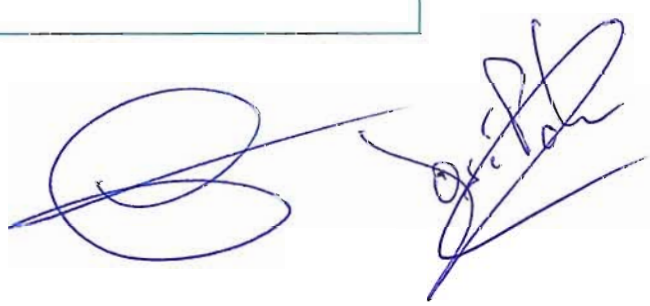
Objetivo 7	Objetivo específico	*Realizar acciones concretas para favorecer la igualdad de trato en materia de corresponsabilidad personal, familiar y laboral (7.3)*
	Medida	*Apoyo a la familia Regalo por nacimiento de hijo, defunción o ingreso de los familiares del personal.*
	Indicadores:	Informe en el que se recojan los regalos realizados y las personas que lo han obtenido. Nº de regalos realizados.
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas
	Observaciones	-



Objetivo 7	Objetivo específico	*Realizar acciones concretas para favorecer la igualdad de trato en materia de corresponsabilidad personal, familiar y laboral (7.4)*
	Medida	*Ampliación de la baja por lactancia*
	Indicadores:	Documentación de la acción reflejando los acuerdos realizados
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Ampliar un mes y una semana la baja (en caso de que se trate de ausentarse una hora al día) o bien de 5 días (una semana) para quienes decidan solicitarla de manera acumulada.

Infrarrepresentación Femenina

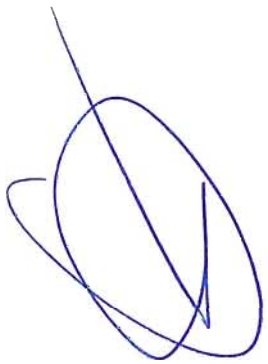
Objetivo 8	Objetivo específico	*Potenciar a las mujeres, para que puedan acceder a puestos de responsabilidad como que puedan dedicarse a tareas y puestos de trabajo diferentes a los que tradicionalmente ocupan en la empresa (8.1)*
	Medida	*Participar en programas de desarrollo de liderazgo para mujeres (como el proyecto Promociona de CEOE)*
	Indicadores:	Nº de participaciones y detalle del programa realizado-
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan.
	Coste	Horas internas
	Observaciones	-



Retribuciones

Objetivo 9	Objetivo específico	Fomentar la realización de estudios con la finalidad de garantizar la equidad retributiva entre los hombres y las mujeres (9.1)
	Medida	Realizar una tabla anual que incluyan las distintas bandas salariales, como la que se ha realizado para este diagnóstico.
	Indicadores:	La tabla anual realizada
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Anualmente
	Coste	Horas internas
	Observaciones	-

Objetivo 9	Objetivo específico	Fomentar la realización de estudios con la finalidad de garantizar la equidad retributiva entre los hombres y las mujeres (9.2)
	Medida	Realizar auditorías salariales anuales
	Indicadores:	Herramienta retributiva
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Anualmente
	Coste	Horas internas
	Observaciones	-



Prevención del acoso por razón del sexo y acoso sexual

Objetivo 10	Objetivo específico	*Asegurar que los trabajadores y trabajadoras están informados sobre el acoso sexual y acoso por razón del sexo como medida preventiva (10.1)*
	Medida	*Exposición en lugares muy visibles de la información de cómo y a quien dirigirse en caso de sufrir acoso.*
	Indicadores:	La información elaborada
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del plan.
	Coste	Horas internas
	Observaciones	-

Violencia de género

Objetivo 11	*Objetivo específico*	*Favorecer la conciliación de las víctimas de violencia de género de la vida laboral y personal (11.1)*
	Medida	*Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno y el traslado de centro, así como la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género*
	Indicadores:	EL Informe donde se documenten las acciones
	Responsable	RRHH/ Comisión de Seguimiento
	Periodo de ejecución	Durante la vigencia del Plan
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Se tendrá en cuenta que en el cumplimiento de la medida sea respetuoso con la ley de protección de datos.

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La empresa cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación que permite cuantificar y medir la repercusión del Plan de Igualdad en todos los ámbitos de la organización. Dicho seguimiento y evaluación tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad.

Para poder realizar el seguimiento contaremos con dos herramientas una, la ficha de seguimiento propuesta por el ministerio de Igualdad y otra, nuestra herramienta de gestión de medidas en la cual iremos aportando los resultados del seguimiento individual.

Con la siguiente ficha podremos realizar el seguimiento individual de cada una de las medidas viendo la realidad de la implantación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida			
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Nivel de ejecución	Pendiente ☐	En ejecución ☐	Finalizada ☐
Indicadores de proceso Adecuación de los recursos	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos (especificar)		
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			

La evaluación se realizará con el análisis de la información obtenida a través de diferentes reuniones de seguimiento de la Comisión de Igualdad en donde analizarán

el estado de las medidas a implantar, las posibles actividades o iniciativas que vayan incorporándose y las evaluaciones de las diferentes medidas (como puede ser la evaluación de la formación). Este proceso se realizará de forma anual para poder controlar cada una de las medidas.

Así mismo, para poder llevar a cabo esta labor la comisión de igualdad ha decidido continuar con las funciones y ser, esta misma comisión, la que desarrolle el seguimiento y evaluación del plan de igualdad. No obstante, se tendrá en cuenta cualquier aportación que las personas de la empresa quisieran hacer a través de correo electrónico.

5.1 Análisis de los resultados obtenidos

No nos hemos encontrado con dificultades significativas, aunque, por el propio tamaño de la empresa, contamos con más limitaciones de implantar medidas conciliatorias y beneficios sociales que las que se pueden adoptar en las grandes corporaciones, si bien es cierto que la disposición de Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L) es de un trato personal y favorecedor para todas las situaciones relacionadas con la corresponsabilidad personal, familiar y laboral de nuestras empleadas y empleadas.

En materia retributiva tampoco se han apreciado criterios discriminativos, tal y como desarrollamos en el informe de auditoría retributiva que incorporamos con el Plan de Igualdad.

Consideramos al presente Plan de Igualdad como una herramienta que seguirá mejorando el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa y que además favorece la visión igualitaria de nuestra principal actividad que es la educativa y la formación no reglada.

5.2 Recomendaciones de mejora

Nos planteamos como resultado final de la implantación de este nuevo Plan de Igualdad, mantener el Distintivo de Igualdad o implantar la norma de la gestión en la conciliación efr gestionada por la Fundación Más Familia.

Estas acciones las pospondremos una vez implantado el plan, como objetivo estratégico del departamento de RRHH, así como de objetivo de empresa para la satisfacción del empleado.

Toda la Comisión de Igualdad se compromete al cumplimiento del Plan a través de esta evaluación y seguimiento.

5.3 Procedimiento de modificación del Plan

Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L) procederá a la modificación del plan de igualdad en el supuesto de producirse las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación estipulado 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 y en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones

analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento

Por ello la Comisión de Seguimiento y Evaluación, se reunirá de forma extraordinaria, para analizar la conveniencia o no de realizar dicha modificación, los acuerdos se aprobarán por mayoría de los miembros y se levantará acta respectiva, que se conservará como documentación del Plan de Igualdad.

En el caso de producirse la modificación se comunicará a toda la plantilla.

Si la Comisión considera que se trata de una modificación de especial importancia, además de la publicitación a la plantilla, se procederá al registro de la misma en el Órgano correspondiente.

En Zaragoza, a 09 de mayo de 2022

FIRMANTES	
Jose Palomar Cabrejas	
Lucía Saura Cordero	

CÓDIGO DE REGISTRO
Nº.: