PLAN DE IGUALDAD

Mentoriza - 2021

INTRODUCCIÓN 3
Descripción de la entidad 3
ORGANIGRAMA 4
Determinación de las partes que los conciertan 5
1.3 Ámbito de aplicación y vigencia del plan 6
NORMATIVA LEGAL 7
COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN 11
DIAGNÓSTICO DE LA IGUALDAD 12
3.1 Planificación 13
3.2 Recogida de información 13
3.3 Aspectos para analizar 14
3.4 Resultado auditoría retributiva 16
PLAN DE IGUALDAD 17
4.1 Medidas a implantar 19
4.1.1 Condiciones Generales 19
4.1.2 Proceso de selección y contratación 20
4.1.3 Clasificación profesional 22
4.1.4 Promoción profesional 23
4.1.5 Condiciones de trabajo, auditoría salarial 24
4.1.6 Retribuciones 26
4.1.7 Formación 26
4.1.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 27
4.1.9 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 28
4.1.10 Infrarrepresentación femenina 30
4.1.11 Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género 30
4.1.12 Violencia de género 31
Plan de acción 32
4.3 Ejecución de acciones previstas 39
Condiciones de trabajo/Auditoria Salarial 46
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 51
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN 54

INTRODUCCIÓN

Descripción de la entidad

MENTORIZA S.L es una organización aragonesa creada en 2016 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.

MENTORIZA S.L puede considerarse una microempresa, contando con un número reducido de personal de estructura, siendo la mayor contratación temporal, ligados a la impartición de cursos.

Nuestra actividad se crea y orienta a la formación e inserción laboral: acompañamiento y capacitación ocupacional especializada, presencial y en línea, así como facilitar su incorporación al mundo laboral.

Un factor diferenciador de su programación u oferta es la formación en competencias, bien de manera directa o de forma transversal y siempre con un factor diferenciador: un fuerte enfoque al grupo cliente.

Las modalidades de impartición que ofrece son presencial, Teleformación e incluso mixta.

En cuanto a homologaciones oficiales, es centro colaborador del Gobierno de Aragón (nº de censo 0305), para la impartición de cursos del Plan de Formación e Inserción Profesional y Plan de Formación Ocupacional de Aragón.

Consideramos la calidad y la plena satisfacción de nuestros usuarios como un objetivo permanente, por lo que estamos inmersos en un proceso de mejora continua. Contamos con las certificaciones UNE-EN ISO 9001:2008 (Calidad) y La Carta de Servicios, expedidas ambas por AENOR, y el reconocimiento RSA+ por parte del Instituto Aragonés de Fomento del Gobierno de Aragón. Además, contamos con un

código de conducta y programas de actuación a la diversidad, acciones que demuestran nuestro fomento por una sociedad inclusiva.

ORGANIGRAMA

MISIÓN

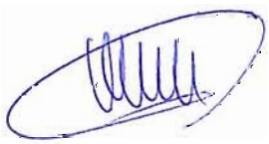
- Empresa orientada a la formación ocupacional y personal, siguiendo parámetros de mejora continúa en la eficacia y eficiencia tanto de los procesos como de las personas.

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 nuestros clientes como objetivo primordial de cada día.
- Mejora curricular e inserción laboral de nuestros alumnos 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.



Determinación de las partes que los conciertan

La composición de la Comisión será paritaria. Debido a que MENTORIZA cuenta con una plantilla inferior a los 50 trabajadores, la representación legal de la plantilla es a través de un delegado/a de Personal, por lo que la Comisión de Igualdad se constituirá por dicho representante y por otro en representación de la empresa.

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.

1. **Las principales funciones de la Comisión de Igualdad son**:

   - 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.

2. Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3. La comisión negociadora tendrá un reglamento de funcionamiento interno redactado en el acta de constitución.

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.

1.3 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 MENTORIZA 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, que pueda suponer una mejora en materia de igualdad.

NORMATIVA LEGAL

En MENTORIZA estamos muy comprometidos con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Para alcanzar los objetivos marcados nos basamos en el marco de la normativa que nos compete, así como en la Declaración Universal de Derechos Humanos. En concreto nuestro plan de Igualdad se elabora conforme a la siguiente normativa legal en este sentido:

Normativa Internacional:

- 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.

Normativa europea:

- 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.

• La 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 o la ocupación. Considera que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias y define estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas.

Normativa Española:

• Real Decreto 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.

Confidencialidad de los datos:

Todas las personas que hayan participado en la elaboración, implantación y seguimiento, guardarán la más estricta confidencialidad respecto a los datos que pudieran conocer, garantizando la protección adecuada de los mismos.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa. La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres suprimiendo los obstáculos que impiden conseguirla. El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de MENTORIZA tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT). El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

MENTORIZA declara 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 trabajadores y trabajadoras, 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 23 de noviembre de 2020.

DIAGNÓSTICO DE LA IGUALDAD

Desde el inicio del proyecto nos propusimos como parte fundamental del mismo el realizar un diagnóstico de situación. Para MENTORIZA 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 desagregados por sexos para poder ser rigurosos en cuanto a las conclusiones extraídas.

Este análisis nos ha permitido tener una foto del punto de partida para comenzar a diseñar nuestro Plan de Igualdad. Para su elaboración hemos aplicado medidas concretas que nos permitirán mejorar 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

Para la empresa es importante dotarse del valor de la igualdad y desde hace tiempo ha estado formando a diferentes perfiles en igualdad. Si bien es cierto en este 2021 queremos hacer bastantes medidas por lo que se ha realizado el diagnóstico para poder implementarlos durante los siguientes 4 años, así en cada una de las medidas se podrá ver la vigencia de la misma y tener hasta 2025 diferentes acciones a desarrollar.

Hemos desarrollado el estudio diagnostico durante este último año con datos del año pasado 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 información

La recogida de datos para elaborar el diagnóstico y posterior plan de Igualdad se realizó durante el primer trimestre del año 2021, con datos del 2020. Debido a que nos replanteamos el proyecto para incorporar a la Comisión Negociadora a un representante legal de los trabadores y trabajadoras, celebrando las elecciones sindicales oportunas, así como hemos considerado necesario, complementar el plan de igualdad con todas las áreas que establece la legislación, hemos revisado la información que habíamos incorporado anteriormente, así como la hemos completado para poder analizar todas y cada una de las áreas que establece la legislación.

Dicha información la hemos trabajado durante los meses de julio y agosto del 2021.

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 trabajadores
  - Comunicación
  -

- Proceso de selección y contratación
  - Número y porcentaje de mujeres y hombres en plantilla
  - Ingresos y ceses en la plantilla en 2020
  - 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 MENTORIZA 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.

Tal y como se puede observar en el informe correspondiente, del estudio realizado se observa como la mayoría de los puestos son retribuidos por encima de su valoración, de la misma forma en hombres que en mujeres, poniendo así en valor el trabajo de todas las personas que trabajan en nuestra entidad.

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

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 MENTORIZA 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

A continuación, señalamos las cuestiones más relevantes que se han podido apreciar en el diagnóstico de cada una de las áreas estudiadas y las medidas a adoptar en cada una de ellas:

4.1.1 Condiciones Generales

En MENTORIZA contamos con 7 personas en la plantilla de las que 5 son mujeres y 2 hombres, lo que a nivel porcentual representa unos porcentajes que se sitúan en torno a un 71 y un 29% respectivamente

No obstante, podemos destacar que los datos obtenidos se tratan de un momento concreto en el tiempo (31/12/2020), en el que el total del personal es de estructura, no teniendo en cuenta al personal docente que se contrata para el desarrollo de las acciones formativas que se desarrollan para el Gobierno de Aragón, acciones que se caracterizan por ser temporales y para unas horas determinadas, lo que impide contratar de manera indefinida este tipo de perfiles.

Destacando que nuestra empresa cuenta con un índice de parcialidad alto, característica propia de la actividad de la empresa, la enseñanza no reglada, con fuertes condicionantes exógenos de temporalidad, por cuanto también lo son las acciones formativas que hay que cubrir.

En MENTORIZA 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, las **medidas** a acometer en **condiciones generales** son:

- 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.
- Adaptación de la página web al lenguaje inclusivo.

4.1.2 Proceso de selección y contratación

En MENTORIZA 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 cursos tanto privados como públicos 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.

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.

Las conclusiones extraídas del análisis diagnóstico en esta área son las siguientes:

⇒ En MENTORIZA contamos con plantilla de estructura y con plantilla eventual de personal docente, por cuanto gran parte de nuestra actividad viene determinada por las acciones formativas del Gobierno de Aragón que se caracterizan por ser de carácter temporal, para unas formaciones muy concretas de tipología variada, y para unas horas determinadas, lo que impide contratar indefinidamente a este tipo de perfiles.

⇒ En los ingresos y ceses correspondientes al año 2020 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.

⇒ En el análisis realizado se observa que desde el 2018 al 2020 hay variaciones en el número y en la composición por género de la plantilla de estructura.

⇒ El rango que mayor diferencia por género (70% de presencia femenina y 30% de presencia masculina) corresponde al año 2018, tendiendo al equilibrio por género en los años 2019 y 2020 situándose prácticamente en el 40/ 60% que requieren los parámetros legales.

Esto demuestra el esfuerzo por parte de MENTORIZA de contar con las mejores candidaturas, manteniendo el equilibrio en cuanto al género.

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:**

- Crear un manual de usos no sexista del lenguaje
- 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 MENTORIZA
- 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 MENTORIZA tenemos el compromiso de mantener y desarrollar un entorno de trabajo en el que se respeten y valoren los principios de Diversidad de MENTORIZA 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 los finalmente seleccionados/as.

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 MENTORIZA del análisis de los datos cualitativos y cualitativos reflejados en el diagnóstico, podemos extraer:

⇒ En MENTORIZA la Dirección la ocupa una única persona, en este caso hombre.

⇒ En el nivel correspondiente a mandos intermedios el porcentaje se decanta en su totalidad hacia la presencia femenina, aunque si atendemos a la cifra -dos- la valoración no resulta significativa.

⇒ En 3 de los departamentos en los que se divide la organización, encontramos que la presencia femenina es total frente a la presencia masculina. Aunque debemos destacar que se tratan de un número muy pequeño como para hacer comparativas de género, así como lo comentado con anterioridad en cuanto a que se trata de una foto de la composición empresarial en una fecha concreta.

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 MENTORIZA consideramos conveniente el 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 MENTORIZA, 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 MENTORIZA 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 MENTORIZA del análisis de los datos cualitativos y cualitativos reflejados en el diagnóstico, podemos extraer:

⇒ La mayoría de personal de MENTORIZA cuenta con una jornada de 20 a 39 horas semanales, con cifras de equilibrio en cuanto a la distribución entre hombres y mujeres. En la plantilla con menos de 20 horas de jornada, encontramos una única mujer por lo que no podemos hacer comparativas fiables.

⇒ 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.

⇒ En la tipología de contratos y jornada MENTORIZA en uno de los cuatro rangos analizados, hay cifras de lo que la ley considera presencia equilibrada. La mayor diferencia porcentual corresponde a la modalidad de indefinido a tiempo completo, sin embargo, de nuevo, nos encontramos frente a la situación en la que se encuentra MENTORIZA en lo referente al número total de la plantilla, por lo que si tenemos en cuenta estos datos, sólo reflejan la estructura propia de la empresa.

⇒ MENTORIZA 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, no obstante, debemos indicar que en el año 2020 ningún trabajador o trabajado ha ejercido sus derechos entendiendo que debido a su situación personal.

MENTORIZA 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, MENTORIZA, ha realizado el estudio pertinente reflejado en el informe diagnóstico, desglosando las cantidades en salario base, complementos salariales y extrasalariales, media y mediana de conformidad a lo que establece la legislación. Del estudio realizado se ha obtenido la siguiente conclusión de que, debido a la estructura de la empresa, nos es imposible llevar a cabo una comparación, debido a que hablamos de áreas/departamentos representados por un único sexo.

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

Del estudio realizado se ha obtenido la conclusión de que, debido a la estructura de la empresa, nos es imposible llevar a cabo una comparación, debido a que hablamos de áreas/departamentos representados por un único sexo.

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 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 on line, y generalmente en horario laboral.

En el análisis de este apartado se ha realizado un análisis desglosado por departamentos: Administración, Formación/Orientación, TIC, y el departamento de docentes.

Del estudio realizado se obtiene las siguientes conclusiones:

⇒ Se ha obtenido la conclusión de que debido a la estructura de la empresa, nos es imposible llevar a cabo una comparación, debido a que hablamos de áreas/departamentos representados por un único sexo.

No obstante, 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.

4.1.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

MENTORIZA 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.

MENTORIZA 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 MENTORIZA 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

MENTORIZA 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 MENTORIZA 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.

4.1.10 Infrarrepresentación femenina

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.

En MENTORIZA, contamos con 72% de mujeres hasta los 50 años (la división por edades se ha efectuado con estos rangos) lo que supone que tengamos un alto porcentaje de nuestra plantilla que puedan tener riesgo en el embarazo, por esto contamos con un servicio de prevención ajeno a la empresa y que cumple con toda la normativa en este sentido que incluye la evaluación específica de este tipo de riesgo.

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 MENTORIZA nos hemos propuesto favorecer y promover las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y que las plantillas las conozcan y la empresa las aplique.

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:**

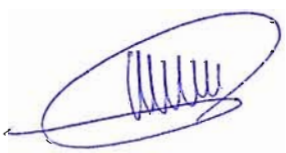
- Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno y el traslado de centro, así como la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género.

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.
    - ⇒ Elaborar un manual de uso no sexista del lenguaje que se incluya en todas las comunicaciones que lleva a acabo MENTORIZA, 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 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)	Elaborar un manual de uso no sexista del lenguaje que se incluya en todas las comunicaciones que lleva a cabo MENTORIZA, 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	*Crear un manual de usos no sexista del lenguaje*
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	Fomentar que la imagen, el lenguaje y el contenido que la empresa ofrece al exterior,	Selección y contratación	*Introducir una pestaña en la página web de la empresa relativa a que contáis con*

mujeres (2)	sea una imagen que fomenta la igualdad de trato y de oportunidades (2.3)		*un plan de igualdad o texto relacionado con la igualdad de trato y oportunidades en MENTORIZA.*
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 y a mandos	Formación	*Realización de sensibilización en igualdad en la empresa para el*

	intermedios (4.1)		*personal directivo y mandos intermedios. **
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. **
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 corresponsabilidad (6)	Realizar acciones concretas para favorecer la igualdad de trato en materia de condiciones de trabajo. (6.1)	Condiciones de trabajo	*Extender, siempre que esté debidamente acreditada esta situación, los derechos 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.*

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 equidad retributiva entre los hombres y las mujeres (9.1)	Retribuciones / Auditoría	*Realizar una tabla anual que incluyan las distintas bandas salariales, como la que se ha realizado para este diagnóstico.*
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	2022
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Revisar el lenguaje inclusivo en el supuesto de ampliar contenido.

Selección y contratación

Objetivo 2	Objetivo específico	*Elaborar un manual de uso no sexista del lenguaje que se incluya en todas las comunicaciones que lleva a acabo MENTORIZA, 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	*Crear un manual de uso no sexista del lenguaje*
	Indicadores:	El manual creado
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	4º Trimestre del 2021
	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 MENTORIZA*
	Indicadores:	La pestaña creada e incorporada a la página web.
	Responsable	RRHH/ Sistemas.
	Periodo de ejecución	4º trimestre del 2021
	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	2º 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	4ºTrimestre del 2021
	Coste	Horas internas
	Observaciones	-

Formación

Objetivo 4	Objetivo específico	Formar en igualdad de trato y de oportunidades en la empresa al personal directivo y a mandos intermedios (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 el primer año de vigencia
	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 el año de 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	3º trimestre del 2022
	Coste	Horas internas
	Observaciones	Asegurar su difusión a toda la plantilla, documentando la forma de llevarla a cabo.

Condiciones de trabajo/Auditoria Salarial

Objetivo 7	Objetivo específico	*Garantizar la Auditoria Salarial (7.1)*
	Medida	*Realizar auditorías salariales anuales para comprobar que nuestros parámetros siguen el mismo que actualmente y no tenemos grandes desviaciones unos años con otros.*
	Indicadores:	Auditoria anual
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Anualmente
	Coste	Horas internas.
	Observaciones	-

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	1º Trimestre del 2021
	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	-

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	-

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	2º Trimestre del 2022
	Coste	Horas internas
	Observaciones	-

Violencia de género

Objetivo 11	Objetivo especifico	*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.

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 MENTORIZA 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 un punto de partida, y sobre todo como una herramienta que sin duda mejorará el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades, en la empresa pero que complementará la visión igualitaria de nuestra principal actividad que es la educativa y la formación no reglada.

5.2 Recomendaciones de mejora

Tras la implantación del plan de igualdad, y de trabajar el tema de igualdad internamente en la comisión de igualdad, estamos muy satisfechos en ver que no hay desigualdades significativas en la empresa, así como, la existencia y bien acogida de la implantación.

Es por ello por lo que queremos llegar un poco más y nos planteamos como resultado final de la implantación (después de estos 4 años de vigencia del plan) conseguir el distintivo de Igualdad o implantar la norma de la gestión en la conciliación efr gestionada por la Fundación Mas 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.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN

MENTORIZA 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 24 de septiembre de 2021

FIRMANTES	
INÉS UZAGA CASTILLÓN	
DAVID ARIÑO GIL	

CÓDIGO DE REGISTRO
Nº.: