



I Plan de Igualdad
entre Mujeres y Hombres de
Idra Socioeducativo S.L.
2023-2027





Idra Socioeducativo S.L., 2023

C/ Francos Rodríguez, 47 Local 1,

28039, Madrid

Telf. 913110483

www.idrasocioeducativo.com

Ficha técnica:

Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de **Idra Socioeducativo S.L.**

Texto: Equipo Técnico de Talention.

Diseño y Maquetación: Morena Lence (Técnica de Igualdad Talention).

Fotografías y vectores: Banco de Imágenes Talention

Supervisado por: Isabel París Escribano (Responsable Dpto. Administración y RRHH de Idra Socioeducativo S.L.)

Aprobado por: Comisión Negociadora de **Idra Socioeducativo S.L.**

Este documento tiene como objetivo describir las medidas para la igualdad en la empresa y la puesta en marcha del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de **Idra Socioeducativo S.L.** La información recogida en el mismo contempla las directrices generales del Ministerio de Igualdad y las Legislaciones vigentes en materia de Derechos Fundamentales y Laborales.

Referido contenido con lenguaje igualitario tiene fines de aprobación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de **Idra Socioeducativo S.L.** como empresa comprometida con su plantilla y sociedad.

Por políticas de gestión eficiente y bajo impacto medioambiental estará disponible en formato digital para su consulta.

Se denunciará a las autoridades pertinentes el uso de un fragmento o parte de este documento sin la previa comunicación y autorización de **Idra Socioeducativo S.L.**



En Videoconferencia ZOOM, a 25 de Abril de 2023.

La empresa **Idra Socioeducativo, S.L.** con el CIF: B82321803 y con el CNAE. 8559 Ocio y Actividades Educativas, con la dirección C/ Francos Rodríguez, 47 Local 1, 28039 Madrid, se reúne para firmar el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Se reúnen las personas integrantes de la Comisión Negociadora:

Representación de la Empresa:

Isabel Paris Escribano, Responsable Departamento Administración y RRHH

Representación de las Personas Trabajadoras:

Irena Boned Gómez, Técnica de igualdad de CCOO

Acuerdan:

Firmar el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de **Idra Socioeducativo S.L** que entrará en vigor el 25.04.2023 y tendrá un periodo de vigencia de 4 años hasta el 25.04.2027 tal y como contempla el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

Firmas

En representación de la parte social

Irena Boned Gómez

Técnica de igualdad de la FEM de CCOO

En representación de la empresa

Isabel Paris escribano

Directora de administración y RRHH

Índice

1.	Presentación	6
1.1.	Compromiso con la Igualdad de Mujeres y Hombres	6
1.2.	Contexto Legal, Normativo, Prescriptivo	7
1.3.	Ficha de Datos de IDRA	8
1.4.	Contextualización de IDRA	9
2.	Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad	9
3.	Ámbito Personal, Territorial y Temporal	11
4.	Informe Diagnóstico	11
4.1.	Contexto y Marco de Actuación	11
4.2.	Composición de la Plantilla e Infrarrepresentación de Mujeres y Hombres	11
4.3.	Selección, Contratación, Promoción y Formación	13
4.4.	Clasificación Profesional	15
4.5.	Conclusiones del Informe de Auditoría Retributiva	16
4.5.1	Metodología Aplicada	17
4.6.	Condiciones de Trabajo y Salud Laboral	25
4.7.	Ejercicio Corresponsable de la Vida Personal, Familiar y Laboral	26
4.8.	Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo y Violencia de Género	27
4.9.	Comunicación Organizacional: Uso del Lenguaje e Imagen Igualitario	27
4.10	Conclusiones de la Encuesta a la Plantilla sobre la Igualdad en la Empresa	28
5.	Ámbito de Actuación y Objetivos del Plan de Igualdad	28
5.1.	Bloque 1.- Selección, Contratación, Promoción y Formación	28
5.2	Bloque 2.- Clasificación Profesional	29
5.3	Bloque 3.- Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres y Salud Laboral	29
5.4	Bloque 4.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional	29
5.5	Bloque 5.- Infrarrepresentación Femenina	30
5.6	Bloque 6.- Ámbito Retributivo	30
5.7.	Bloque 7.- Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo	30
5.8	Bloque 8.- Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género	30



5.9. Bloque 9.- Gobernanza y la Transversalidad de Género	30
6. Medios y Recursos para la Implantación del Plan	31
7. Medidas de Igualdad	32
7.1. Bloque 1.- Selección, Contratación, Formación y Promoción.....	32
7.1.1. Proceso de Selección y Contratación	32
7.1.2. Promoción Profesional.....	33
7.1.3. Formación.....	33
7.2 Bloque 2.- Clasificación Profesional.....	35
7.3 Bloque 3.- Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres y Salud Laboral	36
7.4 Bloque 4.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional.....	38
7.5 Bloque 5.- Infrarrepresentación Femenina	39
7.6 Bloque 6.- Ámbito Retributivo	40
7.7. Bloque 7.- Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo	41
7.8 Bloque 8.- Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género	44
7.9. Bloque 9.- Gobernanza y la Transversalidad de Género	45
7.9.1. La igualdad de mujeres y hombres y su sistematización	45
7.9.2. El impacto en la Sociedad.....	46
7.9.3. Uso no discriminatorio en el lenguaje y en la comunicación corporativa.....	47
8. Aplicación y Seguimiento	48
8.1 Funciones de la Comisión de Seguimiento:.....	48
9. Evaluación y Revisión	49
10. Calendario de Actuaciones.....	52
11. Procedimiento de Modificación.....	55
Anexo 1. Puestos de trabajo con sus Escalas de Valoración	57
Anexo 2. Documentos para el seguimiento del Plan de Igualdad.....	57



1. Presentación

1.1. Compromiso con la Igualdad de Mujeres y Hombres

Idra Socioeducativo S.L., en adelante **IDRA**, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de mujeres y hombres, estableciendo dicha igualdad como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con las orientaciones que establecen los reales Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de **IDRA**, 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 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”*.

El aseguramiento del principio enunciado se buscará mediante la implantación del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

El objetivo principal de este Plan se centra en potenciar una cultura empresarial que atienda a la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, consolidando un camino ya emprendido en el seno de nuestra organización.

El compromiso de la Dirección con este objetivo, y la implicación de la plantilla en esta tarea, son una obligación, si se quiere conseguir que este Plan para la Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora.

1.2. Contexto Legal, Normativo, Prescriptivo

El presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres atiende a la legislación laboral desarrollada para ello desde 2007. Se enumeran a continuación los referentes legales:

- Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.

Si procediera la actualización del presente Plan para la igualdad como consecuencia de nuevos desarrollos legales, se abordarían todos aquellos cambios que fuesen necesarios para su adaptación.



1.3. Ficha de Datos de IDRA

Datos de la Empresa						
Razón social	Idra Socioeducativo, S.L.					
NIF	B82321803					
Domicilio social	C/ Francos Rodríguez, 47 Local 1, 28039 Madrid					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	15/04/1999					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Andrés Paris Escribano					
Cargo	Gerente					
Telf.	913110483					
e-mail	idasocioeducativo@gmail.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Isabel Paris Escribano					
Cargo	Responsable Departamento Administración y RRHH					
Telf.	619 04 37 54					
e-mail	administracion@idasocioeducativosl.com					
Actividad						
Sector Actividad	Actividades Recreativas Deportivas Culturales y Educativas, la explotación de Campamentos Zonas de Recreo Zonas y Recintos Deportivos y Culturales, Granjas Escuelas					
CNAE	8559 Ocio y Actividades Educativas					
Descripción de la actividad	actividades educativas dentro de la Educación NO formal, como son actividades extraescolares, de idiomas, de refuerzo educativo, deportivas, campamentos de verano, etc.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
Convenios Colectivos de Aplicación	I Convenio Colectivo del Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural de la Comunidad de Madrid (código de convenio 28102145012018), IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada (código de Convenio n.º 99008825011994) y el XII Convenio Colectivo de Centros de asistencia y educación infantil (Código de convenio: 99005615011990)					
Dimensión						
Personas Trabajadoras	Mujeres	314	Hombres	74	Total	388
Centros de trabajo	C/ Francos Rodríguez, 47 Local 1, 28039 Madrid y centros educativos de la Provincia de Madrid.					
Organización de la Gestión de Personas						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de las Personas Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

1.4. Contextualización de IDRA

IDRA es una empresa líder en Servicios Educativos en la Comunidad de Madrid dedicada a la gestión de proyectos educativos desde el año 1999.

Contamos con un equipo de profesionales en el ámbito de la educación y la pedagogía. Gracias a esto, nuestros programas y proyectos de educación no formal tienen clara intención educativa y siempre intentamos que el alumnado aprenda y se desarrolle personal y emocionalmente con nuestros programas.

¿Qué hacemos?

Realizamos actividades educativas dentro de la Educación NO formal, como son actividades extraescolares, de idiomas, de refuerzo educativo, deportivas, campamentos de verano, etc.

¿Cómo lo hacemos?

A través de profesionales cualificados, con experiencia y formación y con una alta motivación hacia la tarea.

Nos destacamos por:

- Metodología propia diseñada por nuestro departamento pedagógico.
- Compromiso de aprendizaje con el alumnado.
- Evaluación del proceso de aprendizaje.

Filosofía:

Dar siempre un buen servicio tanto al alumnado como a las familias para facilitarles la tarea de conciliar su ámbito laboral con el familiar.

Misión

Rentabilizar el tiempo de ocio del alumnado con actividades educativas de calidad. Hacer de la educación no formal un complemento ideal para la formación de los niños y niñas.

2. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad

La implantación del Plan estará liderada por el **Departamento de Administración y de Personas**, asumiéndose así las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en el Plan para la Igualdad, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, la coordinación de las personas responsables implicadas, su seguimiento, así como los plazos para su evaluación.
- Aclarar las dudas que surjan a la plantilla con el fin de facilitar la correcta interpretación y la comunicación en lo que al Plan se refiere.
- Realizar las labores de información, comunicación y sensibilización a la plantilla en todos los temas referidos al Plan para la Igualdad, junto con la Comisión de Igualdad.
- Proponer modificaciones o nuevas medidas y actuaciones al Plan para la Igualdad.



- Seguir y evaluar periódicamente el cumplimiento del Plan, actualizar al final del periodo de vigencia el diagnóstico, realizar la evaluación final y emitir informes de valoración indicando las medidas a tomar en cada caso.

La composición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de **IDRA Socioeducativo SL** es la siguiente:

Representación de la Empresa:

Isabel Paris Escribano, Responsable Departamento Administración y RRHH

y por otra, la **Representación de las Personas Trabajadoras:**

Irena Boned Gómez, Técnica de igualdad de CCOO

Se constituye también la **Comisión de Igualdad de IDRA**, que tiene entre sus funciones:

- Velar por el cumplimiento de las acciones que constituyen el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, los plazos y los recursos para llevarlas a cabo, así como realizar las actuaciones relacionadas con el seguimiento y evaluación de las mismas.
- Recibir, gestionar y responder las dudas o cuestiones que surjan a la plantilla en materia de igualdad de mujeres y hombres o relacionadas con la redacción, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad.
- La Comisión de Igualdad será la encargada de identificar y promover la realización de todas las labores de sensibilización necesarias en cuanto al Plan para la Igualdad a la plantilla.

La Comisión de Igualdad de **IDRA** está constituida por las siguientes **personas:**

Representación de la Empresa:

Isabel Paris Escribano, Responsable Departamento Administración y RRHH

y por otra, la **Representación de las Personas Trabajadoras:**

Irena Boned Gómez, Técnica de igualdad de CCOO

Para las **quejas o sugerencias** relacionadas con este tema, **IDRA** ha dispuesto la siguiente dirección de mail dirigida a la Comisión de Igualdad.

comisión.igualdad@idrasocioeducativo.es

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente.

Todos los documentos generados por la Comisión de Igualdad quedarán anexados al presente Plan para la Igualdad (acta de constitución de la Comisión de igualdad, reglamento de funcionamiento, acta de aprobación del Plan de Igualdad, etc.)



3. **Ámbito Personal, Territorial y Temporal**

El Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de **IDRA** entrará en vigor el 25.04.2023 y tendrá un periodo de vigencia de 4 años hasta el 24.04.2027 tal y como contempla el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

Su contenido deberá ser revisado y renovado anualmente desde su firma, para evaluar qué se ha conseguido globalmente cada año de implantación del Plan.

Con al menos seis meses de antelación a la fecha de finalización de vigencia del presente plan, se procederá a la constitución de la Comisión Negociadora del siguiente plan, realizándose de nuevo el correspondiente diagnóstico de situación.

Será de aplicación a todas las personas pertenecientes a **IDRA** (totalidad de la plantilla), en el ámbito territorial de la provincia de Madrid con independencia de su nivel jerárquico o cualquier otro aspecto.

4. **Informe Diagnóstico**

En este apartado se presentan un resumen de los principales resultados del diagnóstico y la auditoría retributiva del año 2022 para el año 2021 para la aprobación del presente Plan de Igualdad **IDRA**.

4.1. **Contexto y Marco de Actuación**

IDRA cuenta con un marco para las relaciones laborales que atiende a la igualdad de trato y de oportunidades a nivel formal.

No se dan actuaciones de tracción a grupos de interés en materia de igualdad y RSE ni actuaciones concretas con las empresas proveedoras en materia de compromiso con la Igualdad en la Empresa.

Con respecto al uso no sexista del lenguaje en sus materiales escritos y contenidos online, hay una predominancia por el masculino genérico en el lenguaje. No obstante, el uso de las imágenes es igualitario y observa un cuidado en la imagen que proyecta en su web corporativa.

4.2. **Composición de la Plantilla e Infrarrepresentación de Mujeres y Hombres**

Se da una composición desequilibrada de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla con un 80,93% y 19,07% respectivamente. Este dato sobre la presencia de mujeres y hombres en **IDRA** se aleja de lo establecido por la *Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada (40%-60%)* de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Cabe señalar que, **IDRA** está inmersa en un sector tradicionalmente feminizado como es el de la enseñanza y algunas de sus dinámicas laborales responden a la inercia de dicho sector. Para aminorar referida inercia, **IDRA** intenta priorizar la contratación de trabajadores y equiparar su personal en la medida de lo posible. Sin embargo, no ha formalizado ninguna medida al respecto.



Las mujeres representan el 80,93% de la plantilla y están presentes en todos los niveles jerárquicos de **IDRA**. Si bien (al no haber presencia de hombres en los niveles jerárquicos de responsabilidad y confianza) no hay simetría por sexos, no se detecta segregación vertical. Las mujeres acceden a los puestos de responsabilidad, mandos intermedios y directivos. Correlativo a su mayoría generalizada en la empresa, y a su mayor antigüedad.

La conformación de los puestos de trabajo y áreas por sexo responden a estereotipos de género del ámbito laboral. Que los puestos educativos, de limpieza y administrativos estén compuestos mayoritariamente, o solo, por trabajadoras, indica que persiste feminización de puestos en la empresa en aquellos sectores o actividades consideradas femeninas

Puntos Fuertes

- No se detecta segregación vertical en **IDRA**. Las mujeres tienen mayor presencia en los puestos directivos y de gerencia, así como en los mandos intermedios.
- **IDRA** cuenta con una plantilla joven, cuya edad promedio es equilibrada por sexos. No hay diferencias significativas por rangos de edad.
- No se detectan diferencias significativa respecto a la antigüedad por sexos. Aunque un número reducido de mujeres cuenta con mayor antigüedad en la empresa.
- No se detectan diferencias muy significativas de acuerdo al tipo de contratación por sexos. Sin embargo, los contratos indefinidos serían mayoritariamente adjudicados a las trabajadoras.
- El nivel de formación de la mayoría del personal, tanto de hombres como de mujeres, es alto. No se detecta sobre cualificación femenina.

Áreas a Evaluar y/o Mejorar

- Se detecta segregación horizontal puesto que hay feminización de puestos de trabajo típicamente ocupados por mujeres (puestos donde se realizan actividades de limpieza, administración, RRHH, educativas) así como áreas de trabajo. Se debe a la alta incidencia de la segregación horizontal del mercado laboral en la empresa que infiere en dificultades para encontrar perfiles masculinos debido a la escasa postulación de los mismos para las vacantes que se liberan.
- El personal de **IDRA** presenta una composición desequilibrada por sexos que se aleja del cumplimiento del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en plantilla según la Ley Orgánica 3/2007 de 60%-40%.
- Ateniéndonos a las franjas de edad donde se encuentran hombres y mujeres de **IDRA**, se recomendarán medidas específicas de conciliación dirigidas a todo el personal, incidiendo en las personas de entre 25 y 35 años.
- El 96,1% del personal cuenta con menos de 1 año de antigüedad en la empresa. Unido a la edad joven del personal, podría revelar que en la empresa hay altos niveles de rotación y que el mismo no se encuentra consolidado.
- La mayor parte del personal, tanto hombres como mujeres, cuenta con contratación temporal.
- La contratación a jornada parcial es mayoritaria para ambos sexos con cifras levemente superiores en el colectivo femenino



- Encontramos diferencias generales y por sexo en la distribución del personal por niveles jerárquicos, categorías profesionales, grupos y puestos de trabajo (se analiza en profundidad en el apartado de infrarrepresentación femenina).
- **IDRA** no cuenta con los datos del nivel formativo del 8,5% del personal para realizar el análisis.
- **IDRA** no cuenta con los datos requeridos para calcular las altas en la empresa en los últimos años.

4.3. Selección, Contratación, Promoción y Formación

Como apunte general, existen prejuicios por razón de género que impiden que partiendo desde las mismas condiciones se garantice un trato igualitario en el proceso de selección. Es por ello que resulta necesario corregirlos en las prácticas de reclutamiento, selección y contratación. Para ello, la empresa debe garantizar que el sexo no condicione la elección de la persona que será contratada y es por esa misma razón, que resulta imprescindible realizar un análisis de situación sobre los procedimientos que lleva a cabo **IDRA** en este ámbito, desde una perspectiva de género.

A partir de lo observado se detecta la falta de perspectiva de género en el proceso de promoción. Si bien la empresa muestra intenciones de ser objetiva, valora requisitos y tiene un procedimiento que podrían afectar a que el mismo se lleve a cabo en igualdad de oportunidades. A su vez, sería recomendable implementar distintas herramientas para favorecer el crecimiento profesional y personal de la plantilla sin distinción de sexo, así como para registrar los movimientos de plantilla que se produzcan desagregado por sexo, nivel jerárquico, grupo profesional, puesto de trabajo, responsabilidades familiares, formación, etc.

Respecto a la formación profesional **IDRA** debe garantizar que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades de asistencia. A su vez, es recomendable llevar a cabo un registro específico de todas las formaciones que se llevan a cabo desagregado por sexo, nivel jerárquico, grupo profesional, puesto de trabajo, responsabilidades familiares, formación, con el objetivo de realizar el pertinente análisis con perspectiva de género.

Puntos Fuertes

- **IDRA** cuenta con Procedimiento de Reclutamiento y Selección interno y externo que no incurre en aspectos discriminatorios por sexo.
- Siempre se comunican los puestos vacantes internamente como primer paso.
- El proceso consta de entrevistas que no incluyen preguntas con connotación sexista o que descarten indirectamente a las personas candidatas por su sexo. Se realizan y se valoran por más de una persona.
- La empresa utiliza diversos canales de comunicación para la publicación de las vacantes laborales que aseguran que la información llegue a todas las personas sin distinción por sexo.
- Si bien no de manera formal, **IDRA** ha instaurado una medida tendientes a la incorporación de candidaturas del sexo menos representado en los diferentes puestos. Se intenta dar prioridad a las postulaciones masculinas en los procesos de selección.
- La empresa asegura tener intención de no hacer distinción por sexo para la promoción.
- Se indica que las responsabilidades familiares y la disponibilidad para viajar exclusiva no influyen en las posibilidades de promocionar.
- **IDRA** prioriza las promociones antes que la selección externa



- En **IDRA** se ofrece formación al equipo de trabajo.
- **IDRA** elabora planes de formación anuales.
- Si bien Las necesidades formativas no se recogen de manera planificada, se suele hacer una consulta por correo electrónico
- El proceso seguido para implementar las formaciones no hace distinción por sexo. **IDRA** garantiza que toda la plantilla conozca la oferta de cursos mediante Los canales de información interna.
- La variable “sexo” no tiene ningún componente penalizador en el acceso a la formación o la planificación de las mismas.
- Si bien ha pasado un tiempo considerable, parte del personal ha recibido formaciones de igualdad de oportunidades

Áreas a Evaluar y/o Mejorar

- La empresa no cuenta con el procedimiento de selección externo e interno documentado y que especifique que se realiza en igualdad de oportunidades.
- No se comunican las vacantes internamente de forma generalizada a todo el personal si no que se contacta a quienes podrían cubrir el puesto por experiencia previa o formación en el tipo de trabajo, cercanía al centro y horario.
- Las personas que realizan la selección de personal no cuentan con formación específica de género e igualdad de oportunidades para desarrollar esa función.
- La empresa detecta barreras externas para la incorporación de hombres en puestos relacionados con la educación.
- Se detecta la incidencia de la segregación horizontal del mercado laboral en la empresa.
- Para la descripción de perfiles no se han elaborado fichas de descripción de puestos de trabajo. Se recomienda elaborarlas con perspectiva de género.
- Por el momento no se dispone de una política específica de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como personas con discapacidad, personas migrantes, jóvenes, mujeres víctimas de violencia, etc.
- **IDRA** informa que las promoción profesional no es recurrente en la empresa, por lo que hay cierta falta de perspectiva en cuanto a crecimiento profesional.
- No se dispone de un procedimiento estandarizado para las promociones. Se recomendará elaborarlo aplicando perspectiva de género en el mismo.
- Los criterios y requisitos que se tienen en consideración para decidir las promociones son neutros respecto al sexo, aunque se detecta que podrían no ser idóneos para que el procedimiento se lleve a cabo en igualdad de oportunidades. Se recomendará la aplicación de perspectiva de género en el mismo.
- Cuando hay una posible promoción interna en **IDRA** no se informa a toda la plantilla de manera generalizada para que presenten sus candidaturas.
- Se recomendará incluir la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la promoción interna en la documentación de la empresa.

- La empresa ha detectado dificultades para la promoción de hombres debido a su reducido número y la incidencia de la segregación horizontal del mercado laboral en la empresa.
- El protocolo de promoción de la empresa no incluye acciones positivas para la promoción de las personas del sexo menos representado en las categorías profesionales o puestos.
- Hasta ahora no se han elaborado llevado a cabo Planes de Carrera, evaluaciones periódicas al personal y formación ligada directamente a la promoción.
- Las personas que intervienen en la decisión de promoción aun no recibieron formación en igualdad de oportunidades para desarrollar esta función específica.
- Es recomendable elaborar un registro de todos los movimientos del personal desagregadas por sexo, nivel jerárquico, grupo profesional, puesto de trabajo, responsabilidades familiares, formación.
- Se recomendará especificar por escrito en los documentos de la empresa, la igualdad de oportunidades como uno de los objetivos de la formación. .
- Hasta ahora la empresa no lleva a cabo evaluaciones de desempeño para la detección de necesidades formativas. Se recomendará elaborarlas con perspectiva de género.
- Hasta el momento, no se han implementado medidas específicas para garantizar que mujeres y hombres pueden acceder a la formación en igualdad de condiciones. No se aseguran de que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación Se recomendará incluir perspectiva de género en el procedimiento que regula las formaciones.
- Hasta ahora, las formaciones ofrecidas no incluyen perspectiva de género.
- Si bien la empresa informa que si hubiera alguna persona que trabaja una cantidad de horas considerable en la empresa, se le permite hacer la formación en horario laboral. normalmente se realizan fuera del mismo.
- La empresa no cuenta con la información para el análisis cuantitativo de las formaciones impartidas. Por lo que se recomendará la elaboración de un registro de las formaciones y tipología de las mismas, desagregado por asistentes, horas de acción formativa, sexo, puesto de trabajo y nivel jerárquico

4.4. Clasificación Profesional

La empresa tiene en cuenta la Clasificación Profesional dispuesta en los convenios colectivos de aplicación. En el mismo, se detalla de manera breve los puestos de trabajo incluidos. Hasta el momento, la clasificación profesional no cuenta con perspectiva de género y, en ocasiones, se observan usos del masculino genérico adoptado como neutro. Por otra parte, como se ha indicado, la empresa no elabora las Fichas de Descripción de Puestos de Trabajo. Se recomienda elaborarlas con lenguaje inclusivo y considerar el uso de cualidades y actitudes de los perfiles.

Puntos Fuertes

- En **IDRA** los grupos profesionales y la clasificación profesional, con sus respectivos niveles, se ha estipulado siguiendo la línea del convenio colectivo aplicado. Tiene como objetivo, entre otras cuestiones, la justa retribución sin discriminación por razón de sexo.

- Las funciones requeridas en los puestos según el perfil de estos son neutras, son tareas acordes al puesto de trabajo. No responden a ningún prejuicio sexista más allá de alguna nomenclatura detectada.
- **IDRA** dispone, actualmente, de la Valoración De puestos de trabajo (VPT) requerida por normativa. Tiene en cuenta puestos de igual valor y perspectiva de género.

Áreas a Evaluar y/o Mejorar

- Hasta el momento, la clasificación profesional del convenio colectivo de aplicación no cuenta con perspectiva de género.
- En la clasificación profesional y descripción de los grupos y puestos, se observan, en ocasiones, usos del masculino genérico adoptado como neutro.
- Se recomienda elaborar Fichas de Descripción de Puestos de trabajo con perspectiva de género donde se incluya la clasificación de cada uno de ellos.

4.5. Conclusiones del Informe de Auditoría Retributiva

Puntos Fuertes

- **IDRA** cuenta con un marco formal general amparada por los Convenios Colectivos Provinciales: I Convenio Colectivo del Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural de la Comunidad de Madrid, IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada y XII Convenio Colectivo de Centros de asistencia y educación infantil. Se da por lo tanto una política retributiva específica, conocida y compartida.
- No se detecta la existencia de retribuciones no sujetas a la regulación colectiva.
- La negociación de las retribuciones se realiza en el seno de los convenios colectivos de aplicación y no se adopta una negociación individual de las retribuciones.
- Se utilizan criterios objetivos para la concesión de beneficios no salariales.
- No se detectan pagos en especie en **IDRA**
- Cabe destacar que, **IDRA** ha mejorado las denominaciones de sus puestos de trabajo con perspectiva de género gracias al sistema de valoración de puestos de trabajo recomendado por el RD 902/2020. Tras el análisis de género del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo por factores y puntos, se detecta que todos los factores y subfactores son neutros.
- En la empresa **IDRA** existe una brecha salarial del 3% (media) y 12% (mediana) en el total de la retribución equiparada según datos del registro retributivo. Vale señalar que, estos datos no alcanzan el 25% de brecha salarial como establecen el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 28 (sobre la necesidad de justificar diferencias salariales superiores al 25%) según 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.
- Se detectan 6 conceptos salariales (Salario base, 4 complementos salariales y 1 extrasalarial) y que no perciben todas las personas trabajadoras de la empresa. Es decir, hay conceptos retributivos en forma de retribución flexible, en función del puesto de trabajo y por nivel estratégico y de confianza en la empresa.



- Las diferencias en los complementos salariales y extrasalariales en la empresa **IDRA** de los importes equiparados (medias) son las siguientes: 10% en los primeros y el -18% en los segundos, indicando que la diferencia por sí misma no supone discriminación.
- El acceso a los complementos salariales se da en iguales condiciones para ambos sexos, atendiendo a criterios de grupos profesionales y categorías a las que les vincula su relación contractual.
- El proceso de formación continua de **IDRA** no se identifican sesgos de género en las necesidades formativas ni en la adscripción a ella.
- El sistema de promoción y sus correspondientes criterios en **IDRA** se rigen según los Convenios Colectivos y no se detectan desigualdades entre mujeres y hombres.
- **IDRA** no cuenta con plantilla con reducción de jornada, por este motivo, no se puede valorar si afecta directamente a las retribuciones.
- No existen incoherencias en la manera de describir el trabajo masculino y femenino.

Áreas a Evaluar y/o Mejorar

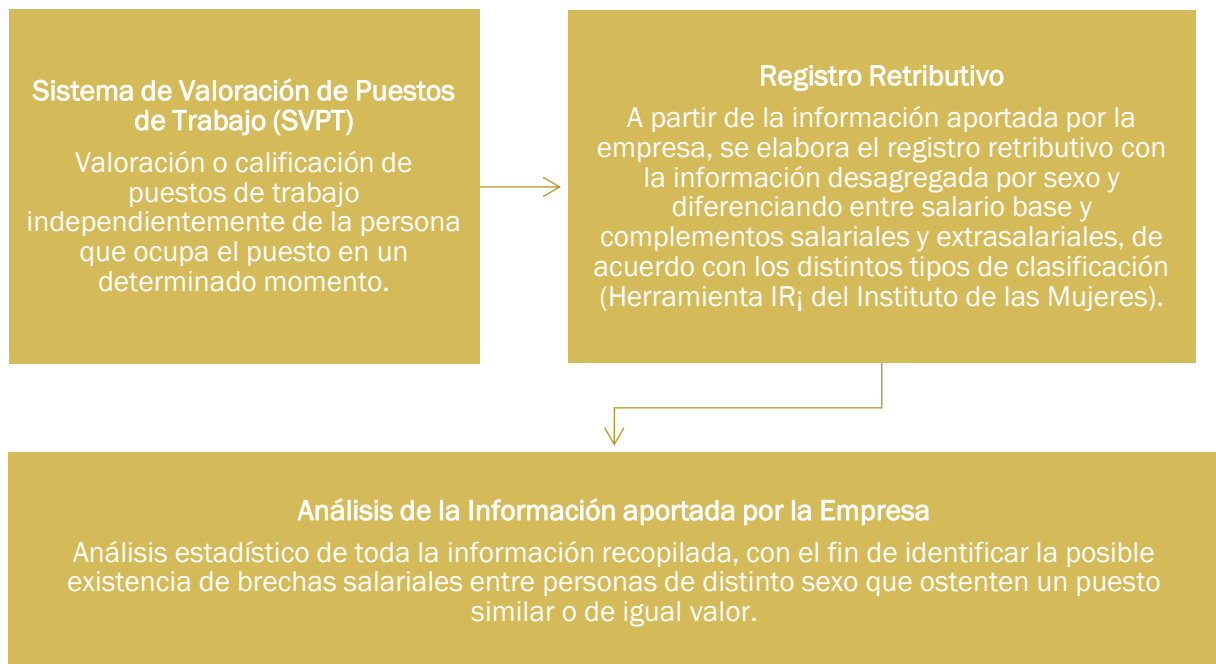
- Hasta ahora, la política de remuneración no incluye perspectiva de género. Las decisiones sobre la política de remuneración no valoran el impacto diferencial de las mismas en ambos sexos.
- En **IDRA** no se realizan evaluaciones de rendimiento-desempeño con perspectiva de género que puedan ser vinculantes en su retribución.
- Se detecta incidencia desigual de pluses y complementos debidos a la segregación ocupacional por ser un sector tradicionalmente feminizados. Por lo que se recomienda como una medida correctora, la equiparación retributiva en los trabajos de igual valor (puestos con presencia de ambos sexos).
- Se detecta la necesidad de que **IDRA** cuente con un Protocolo de Transparencia Retributiva que sistematice y recoja todos los conceptos retributivos por trabajos de igual valor.
- Las brechas salariales detectadas se deben a que es un sector feminizado con retribuciones de origen con bajo valor social y económico (convenios colectivos).
- Se recomienda como otra medida correctora la vigilancia de los registros retributivos para que no haya discriminación salarial en puestos de igual valor para garantizar la igualdad retributiva de la plantilla del Idra.
- Se recomienda considerar el uso del currículum oculto de las personas que ocupan los puestos de trabajo. El currículum formal sólo ofrece información sobre la formación de la persona y experiencia de ámbito laboral, por el contrario, el currículum oculto nos aporta datos sobre cualidades y actitudes de los perfiles concretos de las personas que ocupan los puestos de trabajo.
- Se da la situación de que las mujeres tengan prestaciones inferiores al de los hombres (Agrupación profesionales 03 y 06) en el complemento Actividad.

4.5.1 Metodología Aplicada

El Informe de Auditoría Retributiva de **Idra** se basa en estudio y análisis de toda la información relativa al salario de las personas trabajadoras que conforman la plantilla. Se persiguen tres propósitos necesarios y complementarios:

- Proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato.
- Prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.
- Propósitos para los que ha de elaborarse un registro retributivo, proceder a su análisis, y, poner en marcha una serie planes de actuación para alcanzar los objetivos propuestos en materia de igualdad salarial.

Para llevar a cabo la auditoría retributiva se tiene en cuenta los siguientes instrumentos:



Nota: Marco Metodológico del Informe de Auditoría Retributiva **Idra** según la OIT (2008) e Instituto de las Mujeres (2015, 2021a, 2022a y 2022b).

4.5.1.1. Procedimiento Metodológico del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT)¹

La valoración o calificación de puestos de trabajo es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste, como su nombre indica, en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento.

El procedimiento utilizado para su realización ha sido cuantitativo o analítico. Mediante este sistema se evalúan los puestos según distintos criterios, que se denominan factores, previamente seleccionados y claramente definidos. A su vez, pueden clasificarse en procedimientos de comparación de factores, por una parte, y de asignación de puntos por factor, por otra. Al ser cuantitativos permiten determinar un valor numérico de cada puesto y, por tanto, permiten cuantificar la diferencia de valor entre puestos. Para establecer la valoración objetiva por puntos de **Idra**, se establecen los siguientes tramos de puntuación con sus correspondientes escalas.

¹ En el Anexo 2 se exponen las Escalas de Valor resultantes de la Valoración de Puestos de Trabajo

Tramo - Puntos	Escalas
De 701 a 999	Escala 01
De 651 a 700	Escala 02
De 601 a 650	Escala 03
De 551 a 600	Escala 04
De 501 a 550	Escala 05
De 451 a 500	Escala 06
De 401 a 450	Escala 07
De 351 a 400	Escala 08
De 301 a 350	Escala 09
De 251 a 300	Escala 10
De 201 a 250	Escala 11
De 151 a 200	Escala 12
De 0 a 150	Escala 13

Nota: Tramos y escalas definidas para la valoración de puestos de trabajo de **Idra** existentes en el software SVPT según la OIT (2008) e Instituto de las Mujeres (2022b).

El Informe de Auditoría Retributiva de **Idra** ha contado con un software de sistema de valoración de puestos de trabajo llamado SVPT Talention con perspectiva de género, que responde al precepto del apartado 2 del Art. 8 Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva del RD 902/2020 que dice: *sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.*

Referido software ha sido diseñado según la Guía Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos (OIT, 2008) y Guía de Uso de la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo (Instituto de las Mujeres, 2022b). En el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo están dispuestos 4 categorías de valoración llamados factores (Conocimientos y aptitudes, Responsabilidad, Esfuerzo y Condiciones de trabajo) y subfactores (con 41 indicadores con denominación neutra).

Conocimientos y aptitudes

- Formación académica
- Conocimientos específicos
- Dificultad técnica
- Conocimiento de idiomas
- Conocimientos informáticos
- Capacidad de liderazgo
- Habilidades sociales
- Iniciativa
- Creatividad
- Habilidades de comunicación
- Competencias físicas
- Manejo de maquinaria y/o equipos
- Habilidad manual-destreza
- Habilidad manual-precisión
- Trabajo artesanal
- Experiencia requerida
- Actualización constante
- Complejidad en la cobertura el puesto

Responsabilidad

- Personas a su cargo
- Repercusión en resultados de la organización
- Responsabilidad sobre maquinaria
- Seguridad de otras personas
- Confidencialidad
- Nivel de autonomía y responsabilidad

Esfuerzo

- Esfuerzo emocional
- Esfuerzo mental
- Esfuerzo físico: carga y descarga
- Posturas forzadas
- Movimientos repetitivos
- Concentración
- Visualización de pantallas

Condiciones de trabajo

- Manipulación de productos nocivos
- Condiciones ambientales
- Condiciones psicosociales
- Riesgo en seguridad vial
- Peligrosidad del trabajo
- Trabajos nocturnos
- Trabajos días no laborables
- Viajes
- Turnicidad
- Dedicación e incompatibilidad

Nota: Factores y Subfactores para la valoración de puestos de trabajo existentes en el software SVPT según la OIT (2008) e Instituto de las Mujeres (2022b).

Atendiendo a lo establecido en la Guía de la OIT “Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos” (OIT, 2008), se asignan unos valores para cada tipo de factor de acuerdo con los siguientes intervalos:

Conocimientos y aptitudes	Responsabilidad	Esfuerzo	Condiciones de trabajo
• De 20% a 35%	• De 25% a 40%	• De 15% a 25%	• De 5% a 15%

Para la definición del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo de **Idra** se adopta los siguientes procesos:

1. Definición de los subfactores de valoración, agrupados en los cuatro tipos.
2. Asignación de pesos a:
 - Los tipos de factores, porcentualmente y de manera que entre los cuatro tipos sumen 100%.
 - Cada uno de los factores, dentro de su tipo, de manera que entre todos los factores de un tipo también lleguen al 100% de la valoración de éste.
3. Análisis del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.

El sistema de valoración de Puestos de Trabajo se configura de acuerdo con las siguientes ponderaciones y sistema de puntuación (Instituto de las Mujeres, 2022; OIT, 2008):

Conocimiento y Aptitudes SVPT: 30 %	Responsabilidad SVPT: 35 %	Esfuerzo SVPT: 25 %	Condiciones de trabajo SVPT: 10 %
<input checked="" type="checkbox"/> Formación académica 10 NEUTRO <input checked="" type="checkbox"/> Conocimientos específicos 10 NEUTRO <input checked="" type="checkbox"/> Dificultad técnica 5 NEUTRO <input checked="" type="checkbox"/> Conocimiento de idiomas 5 NEUTRO <input checked="" type="checkbox"/> Conocimientos informáticos 10 NEUTRO <input checked="" type="checkbox"/> Capacidad de liderazgo 5 NEUTRO <input checked="" type="checkbox"/> Habilidades sociales 10 NEUTRO <input checked="" type="checkbox"/> Iniciativa 5 NEUTRO <input checked="" type="checkbox"/> Creatividad 5 NEUTRO <input checked="" type="checkbox"/> Habilidades de comunicación 10 NEUTRO <input checked="" type="checkbox"/> Competencias físicas 5 NEUTRO <input type="checkbox"/> Manejo de maquinaria y/o equipos <input type="checkbox"/> Habilidad manual-destreza <input type="checkbox"/> Habilidad manual-precisión <input type="checkbox"/> Trabajo artesanal <input checked="" type="checkbox"/> Experiencia requerida 10 NEUTRO <input checked="" type="checkbox"/> Actualización constante 5 NEUTRO <input checked="" type="checkbox"/> Complejidad en la cobertura el puesto 5 NEUTRO	<input checked="" type="checkbox"/> Personas a su cargo 25 NEUTRO <input checked="" type="checkbox"/> Repercusión en resultados de la organización 30 NEUTRO <input type="checkbox"/> Responsabilidad sobre maquinaria <input type="checkbox"/> Seguridad de otras personas <input checked="" type="checkbox"/> Confidencialidad 20 NEUTRO <input checked="" type="checkbox"/> Nivel de autonomía y responsabilidad 25 NEUTRO	<input checked="" type="checkbox"/> Esfuerzo emocional 10 NEUTRO <input checked="" type="checkbox"/> Esfuerzo mental 10 NEUTRO <input checked="" type="checkbox"/> Esfuerzo físico: carga y descarga 15 NEUTRO <input checked="" type="checkbox"/> Posturas forzadas 10 NEUTRO <input checked="" type="checkbox"/> Movimientos repetitivos 10 NEUTRO <input checked="" type="checkbox"/> Concentración 20 NEUTRO <input checked="" type="checkbox"/> Visualización de pantallas 25 NEUTRO	<input checked="" type="checkbox"/> Manipulación de productos nocivos 25 NEUTRO <input type="checkbox"/> Condiciones ambientales <input checked="" type="checkbox"/> Condiciones psicosociales 30 NEUTRO <input checked="" type="checkbox"/> Riesgo en seguridad vial 20 NEUTRO <input type="checkbox"/> Peligrosidad del trabajo <input type="checkbox"/> Trabajos nocturnos <input type="checkbox"/> Trabajos días no laborables <input type="checkbox"/> Viajes <input checked="" type="checkbox"/> Dedicación e incompatibilidad 25 NEUTRO

Nota: Elaboración propia sobre los factores y subfactores de la Valoración de Puestos de Trabajo de **Idra** a partir del Software SVPT Talention según la OIT (2008) e Instituto de las Mujeres (2022b).

Para el Análisis de la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género se hace el uso del Software SVPT Talention con perspectiva de género y de la Herramienta Igualdad Retributiva (herramienta IR_i) con el fin de identificar y eliminar las discriminaciones retributivas que, sufren especialmente las mujeres, por una valoración sesgada de sus puestos de trabajo tenga condiciones salariales más precarias.

4.5.1.2. Procedimiento Metodológico del Registro Retributivo²

Para analizar la política salarial y su desarrollo en **Idra** se utiliza la Herramienta Igualdad Retributiva (en adelante IR_i o **Herramienta IR_i**) recomendada por el Instituto de las Mujeres y regulada por el Orden 1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Esta

² Instituto de las Mujeres (2021a). *Guía de Uso de la Herramienta del Registro Retributivo*. Madrid: Instituto de las Mujeres.

herramienta proporciona dos formas diferentes de visualizar las percepciones salariales: unas con retribuciones efectivas y otras con retribuciones equiparadas. Por consiguiente, la herramienta del registro incorpora dos tipos de información:

- a. **Importes efectivos**, información obligatoria. Para este cálculo, se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona, y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.
- b. **Importes equiparados**, de carácter voluntario. Para este cálculo, en cambio, para cada persona solamente se considera la última de situación contractual, en el caso de que fueran varias durante el Periodo de Referencia, y se procede a la equiparación de acuerdo con lo descrito en este ítem.

Se entiende por situación contractual de una persona trabajadora la combinación de elementos relativos a sus condiciones laborales relevantes a efectos del registro retributivo. El registro indicará el número de situaciones contractuales objeto de equiparación, desagregado por sexo y por grupo o clasificación profesional aplicable.

Vale decir que este modelo econométrico permite estimar las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres una vez que se aíslan las diferencias existentes entre ambos sexos por razones socioeconómicas y del puesto de trabajo. **Las brechas salariales deben interpretarse como las diferencias medias entre el conjunto de mujeres y hombres y no como diferencias entre persona a persona.**

Los conceptos retributivos hacen referencia a los componentes del salario y también determinados beneficios que se otorgan a algunas personas trabajadoras de la empresa, siendo estos no obligatorios, a no ser que se regule lo contrario en el convenio. Debe aplicarse el principio de igualdad con el fin de garantizar la correcta aplicación sin sesgo de género:

- El **salario base** para cada grupo profesional bien establecido en el convenio colectivo de aplicación, y según el artículo 26.3 ET es la retribución fijada por unidad de tiempo y obra. Habitualmente los empleos feminizados están en posiciones inferiores, influyendo de manera directa en las retribuciones.
- Los **complementos de puesto** son aquellos que tratan de compensar unas determinadas condiciones de trabajo que por diferentes circunstancias general dificultades en la vida personal de la persona trabajadora.
- Los **complementos personales** hacen referencia a las especiales circunstancias de la persona trabajadora que los percibe.
- Los **complementos por resultados**, que son los abonados a las personas trabajadoras en función de los beneficios conseguidos por la empresa, de los que aparta una parte y remunera a aquellos.
- El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 31, determina el derecho que tiene toda persona trabajadora a percibir al menos, **dos pagas extraordinarias** al año.

4.5.1.3. Procedimiento Metodológico del Cálculo de la Brecha Salarial

La brecha salarial de **Idra** se calcula a partir del salario base, complementos y percepciones extrasalariales asociados al puesto de trabajo excluyendo los no asociados al mismo según el sistema de clasificación aplicable y puestos de trabajo de igual valor. La brecha salarial, de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), es la diferencia existente entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino. Según la Descomposición de Kitagawa-Blinder-Oaxaca³, la brecha salarial se expresa del siguiente modo:

$$\text{Brecha salarial} = (\text{Media salarial hombres} - \text{Media salarial Mujeres}) * 100$$

Media salarial hombres

Este análisis retributivo incluye tanto la media aritmética (promedios), como por la mediana de lo realmente percibido, incluyendo los salarios y complementos salariales de la plantilla, con datos desagregados por sexo y para cada categoría profesional u otro sistema de clasificación aplicable, además de incluir la media y mediana con respecto de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa (escalas).

Para poder profundizar en detectar cuales son las causas de la brecha salarial existente en **Idra** se calcula la brecha salarial de varias formas:

- **Brecha salarial efectiva o “retribuciones efectivas”:** Consideramos las retribuciones efectivamente percibidas en el periodo de referencia por las personas trabajadoras en la empresa, atendiendo a todas sus situaciones contractuales.

Atendiendo a lo establecido en el RD 902/2020, si el resultado de la brecha salarial o “B” es superior al 25% se deberá justificar dicha diferencia y que ésta no responde a motivos relacionados con el sexo de la persona. Por sí misma, esta diferencia no supone la existencia de discriminación.

- **Brecha ajustada o “equiparada”:** Se realiza una equiparación de las retribuciones, a fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad. Se utilizan dos criterios:
 - Brecha equiparada a un año completo (BAC): Se realiza una “normalización” de las retribuciones en la jornada. Esto significa transformar las jornadas parciales a jornadas completas de manera que puedan resultar comparables atendiendo a un mismo criterio de porcentaje de jornada.

¿A qué personal se aplica la normalización de salarios?

a) Personas que cuentan con un contrato a tiempo parcial.

b) Personas que cuentan con reducciones de jornada (guarda legal, jubilación parcial, etc.)

³ Más conocida como la Descomposición de Blinder-Oaxaca. Los artículos científicos omiten la existencia de la socióloga y creadora de la fórmula de la brecha salarial Evelyn Mae Kitagawa.

- **Brecha anualizada a año completo:** Se realiza una “anualización” de las retribuciones en periodos los periodos trabajados. Esto significa aumentar proporcionalmente las retribuciones proporcionalmente hasta alcanzar el año completo.

Cabe destacar que, las brechas salariales ajustadas permiten aislar el efecto en los salarios de las diferencias existentes entre mujeres y hombres, tanto en sus características socioeconómicas (edad, antigüedad, nivel de educación o elecciones académicas y profesionales), como en los puestos de trabajo que ocupan (jornada laboral, sectores en los que trabajan o tipo de ocupación, entre otros).

En la empresa **Idra** los complementos salariales y percepciones extrasalariales son anualizables y el registro retributivo de referencia cumple con los siguientes requisitos:

1. Valoración de puestos y agrupaciones de trabajos considerados de igual valor, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional.
2. Refleja medias aritméticas y medianas desglosadas por sexo, salario base, complementos salariales y extrasalariales.

4.5.1.4. Documentos de Referencia

Este Informe de Auditoría Retributiva de **Idra** se basa en la información contenida en los siguientes documentos:

- Descripción de los Puestos de Trabajo.
- Valoración de Puestos de Trabajo.
- Convenios Colectivos:
 - I Convenio Colectivo del Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural de la Comunidad de Madrid (código de convenio 28102145012018)
 - IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada (código de Convenio n.º 99008825011994)
 - XII Convenio Colectivo de Centros de asistencia y educación infantil (Código de convenio: 99005615011990)
- Registro Retributivo 2021 (Herramienta IR), teniendo en cuenta la agrupación:
 - Por grupos profesionales.
 - Por escalas de valor.

Cabe señalar que el Informe de Auditoría Retributiva de **Idra** busca dar cumplimiento al mandato previsto por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

4.6. Condiciones de Trabajo y Salud Laboral

En el caso de **IDRA**, la mayoría del personal, tanto hombres como mujeres cuentan con contratación temporal y parcial con lo cual las condiciones ofrecidas desencadenan en tener una plantilla poco consolidada. Se detectan leves diferencias por sexo en cuanto a la contratación a tiempo completo. Si bien es alta para los dos sexos, la misma se realizarían mayoritariamente a trabajadores (según el índice de concentración) tal y como ocurre generalmente en el mercado laboral. Sin embargo, se destaca que las condiciones laborales del colectivo femenino mejoran respecto a la del masculino en cuanto a la contratación indefinida.

Para realizar un análisis de la cantidad de horas extras realizadas por el personal con perspectiva de género, es recomendable elaborar un registro de las mismas desagregado por sexo y puesto de trabajo. Lo dicho, atiende al hecho de que las mujeres suelen tener menor disponibilidad para las mismas por las responsabilidades de cuidados con las que cargan debido a estereotipos de género. Por lo que habrá que fomentar la corresponsabilidad en el colectivo masculino.

Por lo que respecta a la salud laboral en la empresa, sería recomendable la puesta en marcha de un estudio de riesgos laborales con perspectiva de género, que incluya también riesgos psicosociales, y la posterior elaboración de un nuevo protocolo dirigido a toda la plantilla.

Puntos Fuertes

- **IDRA** cuenta con un registro de ausencias no justificadas desagregado por el tipo de relación laboral, contratación, jornada, antigüedad, departamento o nivel en la clasificación profesional de la persona ausentada, entre otras.
 - Si bien no de manera estandarizada y general, algunos puestos pueden realizar teletrabajo.
- IDRA** cuenta con un Protocolo y un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que se encuentra a disposición de toda la plantilla

- Se tienen en cuenta los riesgos laborales a los que pueden estar expuestas durante el embarazo y la lactancia

Áreas a Evaluar y/o Mejorar

- La mayoría del personal, tanto hombres como mujeres, cuentan con contratación temporal y parcial.
- Se recomienda implantar un sistema de teletrabajo estandarizado y documentado para los puestos en los que sería posible.
- Se recomienda documentar e informar sobre los estándares de desconexión digital, de acuerdo a los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente.
- Hasta el momento el Protocolo de Prevención de Riesgos laborales no incluye perspectiva de género. La empresa no dispone de medidas para la detección y/o prevención de riesgos específicos de las mujeres en materia de salud laboral, más allá los riesgos por embarazo y lactancia
- Hasta ahora no se ha llevado a cabo un estudio de Riesgos Psicosociales

- Hasta la fecha, no se ha ofrecido información específica a las personas trabajadoras acerca de los riesgos particulares a los que están expuestos por el hecho de ser hombres o mujeres.

4.7. Ejercicio Corresponsable de la Vida Personal, Familiar y Laboral

IDRA intenta proponer soluciones para cada uno de los supuestos que traslada el personal referentes a esta materia y alega que disfrutar de los permisos no tiene consecuencias negativas.

Sería recomendable evaluar la posibilidad de incorporar más medidas de conciliación en la empresa y poner en marcha acciones que fomenten el uso de las mismas. Lo dicho podría llevarse a cabo mediante acciones de sensibilización al respecto o formación en igualdad de oportunidades y corresponsabilidad. A su vez, se recomendará incidir en el colectivo masculino. También, se propondrá que la empresa tome medidas para comunicar e informar sobre los derechos de las personas en la materia tratada en el presente apartado ya que observa la necesidad de profundizar el compromiso con la conciliación y responsabilidades de cuidado con mejores estrategias de comunicación y difusión.

Además se propondrá el registro y recogida de datos referentes a las responsabilidades de cuidados del personal de **IDRA** con el objetivo de realizar el pertinente análisis bajo la perspectiva de género y, a partir del mismo, implementar nuevas medidas de conciliación y que fomenten la corresponsabilidad en las respectivas familias.

También se propondrá que se lleve a cabo procedimiento de recogida de las medidas de conciliación solicitadas y utilizadas por el personal desagregadas por sexo, motivos de los permisos, excedencias y reducciones de jornada.

Puntos Fuertes

- **IDRA** intenta favorecer la conciliación en la medida de lo posible. Manifiesta la intención de que todas las personas tengan las mismas oportunidades de conciliar la gestión y equilibrio del tiempo entre la vida laboral y la personal, independientemente del sexo de la persona trabajadora.
- La empresa ha puesto en marcha, aunque en reducidas, medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. En algunos casos, mejorando lo dispuesto por normativa.
- La empresa informa que solicitar una reducción de jornada laboral o permiso no podría afectar de a la situación dentro de la compañía.

Áreas a Evaluar y/o Mejorar

- No se cuenta con un sistema de teletrabajo pautado y documentado.
- La empresa no cuenta con medidas de desconexión digital formalizadas en una política
- No se garantiza que las personas trabajadoras conozcan las medidas mediante diferentes canales internos de comunicación.
- Se recomienda recoger La información de permisos, excedencias y reducciones de jornada y sus motivos de manera desagregada.
- Se recomendará introducir nuevas medidas en materia de conciliación teniendo en cuenta la edad del grueso de la plantilla y sus responsabilidades familiares.

4.8. Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo y Violencia de Género

Las empresas, y en este caso, **IDRA** tiene la obligación de contar con un protocolo de actuación y prevención ante situaciones de acoso, en el que se incluyan las actitudes que pueden ser consideradas acoso, el procedimiento de denuncia, la orientación de prácticas sobre cómo actuar o el régimen sancionador, entre otros.

Además, es recomendable contar con un protocolo específico para el acoso sexual y por razón de sexo como documento aparte del Protocolo de Acoso Moral. También contar con diferentes procedimientos para tratar las situaciones de acoso sexual y las de acoso por razón de sexo, de forma separada a la hora de establecer el circuito (redactar un procedimiento de denuncia, actuación e investigación específicos para cada tipo de acoso).

Se hace necesario tener en cuenta la prevención en el protocolo, incluir medidas y acciones dirigidas a la sensibilización o prevención. Por último sería recomendable que se hiciera entrega del protocolo a todo el personal solicitando una firma, dejando constancia de su respectiva lectura.

Por otra parte, sería indicado realizar un estudio para detectar posibles actuaciones de acoso en la empresa.

Puntos Fuertes

- En uno de los convenios de aplicación a **IDRA**, se hace referencia la actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo y su prevención.
- **IDRA** informa que no se han detectado dentro su organización situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Así mismo, no se ha interpuesto ninguna queja o denuncia.

Áreas a Evaluar y/o Mejorar

- La empresa aun no cuenta con protocolo propio de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo con perspectiva de género, separado de otros tipos de acoso en el trabajo y con procedimientos diferenciados a seguir en función de la situación de acoso.
- Las personas de referencia, aún, no cuentan con formación en prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo. A su vez, se echa en falta formación y sensibilización a la plantilla en materia de prevención y actuación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Se necesitará incidir en la divulgación de los canales de denuncia disponibles.
- Es recomendable llevar a cabo cuestionarios/estudios de evaluación para detectar posibles situaciones de acoso entre la plantilla.

4.9. Comunicación Organizacional: Uso del Lenguaje e Imagen Igualitario

IDRA se ha propuesto y considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Sin embargo, aún se tiene que trabajar para que el lenguaje se realice de forma totalmente inclusiva tanto externa como internamente.

Puntos Fuertes

- La empresa cuenta canales de comunicación interna que facilitan la recepción de mensajes a todas las personas trabajadoras sin distinción.



- En las imágenes de la web y las redes sociales de la empresa, se aporta diversidad y se visibiliza de manera equilibrada tanto a mujeres como a hombres, niñas y niños. No se divulgan imágenes o mensajes sexistas.
- No se detectan estereotipos de género en asociados al sector educativo.

Áreas a Evaluar y/o Mejorar

- La empresa no cuenta con un procedimiento formalizado de comunicación o con un diagrama o esquema específico de comunicación interna.
- Hasta el momento no se ha impartido formación a la plantilla o al personal clave sobre los usos inclusivos del lenguaje y comunicación no sexista.
- La empresa aún no ha elaborado un protocolo específico de comunicación interna o documento confeccionado con el fin de establecer criterios para la comunicación no sexista e inclusiva. Tampoco dispone de un manual de buenas prácticas y lenguaje inclusivo.
- Hasta la fecha no se han realizado campañas de sensibilización o comunicación con el objetivo de promover la igualdad de género
- En los documentos internos de la compañía se observa la intención de utilizar un lenguaje inclusivo, aunque se identifica el uso de términos en masculino genérico.
- En la página web y redes sociales de **IDRA** se observa que, en ocasiones, se utilizan términos en masculino genérico.
- En redes sociales, se detecta mayoritariamente la figura femenina de educadora. Aunque también aparecen hombres ejerciendo dicha función.

4.10 Conclusiones de la Encuesta a la Plantilla sobre la Igualdad en la Empresa

A modo de conclusión se observa que, las personas encuestadas son conscientes de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Que valoran positivamente las acciones de **IDRA** a favor de la igualdad de su plantilla y su compromiso al respecto y que presentan pocos conocimientos sobre las acciones en materia de igualdad en la empresa.

A partir de lo visto se recomienda trabajar para fomentar la sensibilización del personal en materia de igualdad de oportunidades, conciliación acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género. A su vez, mejorar la comunicación con el personal para que la misma perciba transparencia y esté al tanto de cómo se llevan a cabo los procesos corporativos. Y, por último, evaluar la posibilidad de la puesta en marcha de nuevas medidas de conciliación, formación continua y para el fomento de la promoción interna.

5. Ámbito de Actuación y Objetivos del Plan de Igualdad

5.1. Bloque 1.- Selección, Contratación, Promoción y Formación

Bloque 1.- Selección, Contratación, Promoción y Formación

Área 1a. Selección y Contratación

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.

- Disponer de un proceso de contratación en la organización que atienda y haga visible el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres.

Área 1b. Promoción profesional

- Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.

Área 1c. Formación

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
- Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas.
- Facilitar y favorecer la formación de todo el personal de la empresa

5.2 Bloque 2.- Clasificación Profesional

Bloque 2.- Clasificación Profesional

- Disponer de un sistema de clasificación que atienda a una denominación y una descripción de puestos de trabajo basada en elementos objetivos y que no supongan discriminaciones indirectas.
- Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa

5.3 Bloque 3.- Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres y Salud Laboral

Bloque 3.- Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres

Área 3a. Condiciones Laborales

- Mejorar el clima laboral y favorecer la atracción y retención del talento obtenidos.
- Estudiar y fomentar la situación de satisfacción de las personas trabajadoras.

Área 3a. Seguridad y Salud laboral

- Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres
- Conocer la situación de salud y condiciones laborales en los diferentes puestos desde una perspectiva de género.

5.4 Bloque 4.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

Bloque 4.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

- Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
- Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje

5.5 Bloque 5.- Infrarrepresentación Femenina

Bloque 5.- Infrarrepresentación Femenina

- Combatir la segregación horizontal en la empresa

5.6 Bloque 6.- Ámbito Retributivo

Bloque 6.- Ámbito Retributivo

- Garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor fomentando la transparencia en las percepciones salariales y combatiendo la brecha salarial.

5.7. Bloque 7.- Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo

Bloque 7.- Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
- Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al acoso sexual y/o por razón de sexo
- Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

5.8 Bloque 8.- Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género

Bloque 8.- Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

- Mejorar las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras en situación de violencia de género
- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de género

5.9. Bloque 9.- Gobernanza y la Transversalidad de Género

Bloque 9.- Gobernanza y la Transversalidad de Género

Área 9a. La igualdad de mujeres y hombres y su sistematización

- Contar con un plan para la igualdad de mujeres y hombres, con dotación de recursos para su implantación y seguimiento y con una sistemática de trabajo asentada.
- Fomentar la participación e implicación del personal de la empresa en el desarrollo de acciones en favor de la igualdad de oportunidades.
- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
- Coordinar el abordaje de la política de igualdad de mujeres y hombres a nivel de **Idra**
- Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento.

Área 9b. El impacto en la Sociedad

- Dotarse de una política de comunicación y de relación con los grupos de interés de **Idra** que ponga en valor la igualdad de mujeres y hombres.

Área 9c. Uso no discriminatorio en el lenguaje y en la comunicación corporativa

- Velar porque la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria e inclusiva de mujeres y hombres

6. Medios y Recursos para la Implantación del Plan

El Plan para la Igualdad contará con los equipos y medios suficientes para cumplir con los objetivos propuestos. Asimismo, parte de las acciones planteadas no requerirán de dotación presupuestaria específica, puesto que constituyen iniciativas que se desarrollarán dentro de actuaciones ya vigentes o que serán desarrolladas por personas de la plantilla y con recursos materiales, económicos y temporales ya disponibles.

Así las cosas, el esfuerzo inversor que se estima vendrá determinado por el posible coste económico de la implantación de algunas acciones, principalmente pensando en la dedicación que tendrá la gestión global e implantación interna -en número de personas y en número de horas.

- Coste económico externo: se realizarán estimaciones anuales, según el plan de gestión anual de cada ejercicio.
- Coste derivado de la participación de personas de **IDRA**: al tratarse de un proceso de nueva implantación, se desconoce la dedicación real que tendrá internamente tanto para su gestión como para el desarrollo de actividades. Para cada ejercicio se realizará el cálculo del gasto salarial correspondiente, entendido éste como una inversión.

Estas partidas presupuestarias se irán revisando periódicamente en el procedimiento de evaluación y seguimiento del Plan para la igualdad de mujeres y hombres con el fin de comprobar su adecuación e idoneidad.

Al mismo tiempo, la empresa podrá solicitar cuantas subvenciones y ayudas económicas públicas sean convocadas para la realización de las actividades.

7. Medidas de Igualdad

Las medidas de igualdad de **IDRA** son evaluables para cada área de actuación. Referidas áreas están agrupadas por nueve bloques y detalladas por objetivos, personas destinatarias, cronograma de implantación, responsabilidad(es), recursos asociados e indicadores de seguimiento.

7.1. Bloque 1.- Selección, Contratación, Formación y Promoción

7.1.1. Proceso de Selección y Contratación

Ficha de Medida 1		Prioridad: Media
Área de actuación	Selección y Contratación	
Medida	Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado. - Disponer de un proceso de contratación en la organización que atienda y haga visible el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres. 	
Descripción detallada de la medida	Difusión de ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> • Grupos de interés • Candidaturas 	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Depto. de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de Idra asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • % de ofertas de empleo publicitas con el compromiso • Inclusión compromiso (sí/no) • Revisión de las ofertas de empleo (sí/no) 	

Ficha de Medida 2		Prioridad: Alta
Área de actuación	Selección y Contratación	
Medida	Base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección de las personas candidatas	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado 	
Descripción detallada de la medida	Elaboración de un registro con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección, que contenga: N.º de vacantes, N.º de personas candidatas, CVs seleccionados, N.º de entrevistas por sexo y resultado de cada proceso.	
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> • Plantilla 	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	

Responsabilidad	Depto. de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de IDRA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Base de datos creada (sí/no) • Base de datos actualizada anualmente (sí/no) • Aumento % contratación de mujeres • Contenido de la base de datos (proceso de selección, N.º candidaturas, N.º y sexo preseleccionadas por fases, N.º contratos)

7.1.2. Promoción Profesional

Ficha de Medida 3		Prioridad: Alta
Área de actuación	Promoción Profesional	
Medida	Elaborar un protocolo de promoción que incorpore la perspectiva de género	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades. 	
Descripción detallada de la medida	<p>Para garantizar que los procesos de promoción de la empresa se llevan a cabo sin sesgos de género, así como para contribuir a equilibrar la plantilla entre hombres y mujeres, se revisarán los procesos de promoción de la empresa. Quedarán establecidas las indicaciones a las personas que participan en los procesos de promoción los criterios a tener en cuenta para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cuáles no se deben de seguir o aplicar porque pueden dar lugar a desigualdades o discriminaciones directa o indirectas.</p> <p>Para ello, se llevarán a cabo una serie de acciones previas: se revisarán todas las ofertas de empleo publicadas a fin de comprobar la utilización de lenguaje inclusivo; se establecerán baremos de puntuación objetivos para cada uno de los puestos a seleccionar; se realizará una valoración de todos los puestos de trabajo bajo criterios neutrales al género; se acordará un procedimiento de actuación común a la hora de seleccionar candidaturas en todas las familias; así como se revisarán y homogenizarán los canales de publicación de las vacantes internas. Se revisará el proceso con perspectiva de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lenguaje utilizado en la documentación. • Conocimientos de género de las personas que participan en la promoción de trabajadoras/es. • Evaluaciones de desempeño (detección de sesgos y correcciones), etc. 	
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> • Directas: Personal que participa en los procesos de promoción • Indirectas: Plantilla 	
Cronograma de implantación	Puntual	
Responsabilidad	Depto. de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de IDRA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento de promoción analizado y modificado desde el punto de vista del lenguaje. • procedimiento de promoción analizado y modificado con perspectiva de género. • Nº y tipo de modificaciones y mejoras efectuadas. • Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad 	

7.1.3. Formación

Ficha de Medida 4		Prioridad: Media
Área de actuación	Formación	
Medida	Formaciones sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la plantilla y para la Comisión de Igualdad, Mandos Intermedios, Dirección, etc.	



Objetivos que persigue	- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Realización de un curso de formación específico en materia de igualdad y género a los órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH. Incidiendo en cómo aplicar la perspectiva de género en la selección (nuevas incorporaciones) y promoción a las personas que, dentro de la entidad, proponen e intervienen en estos procesos.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Igualdad, Mandos Intermedios, Dirección
Cronograma de implantación	Puntual
Responsabilidad	Depto. de RRHH y administración
Recursos asociados	Coste/hora del personal de IDRA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Entidad y/o persona docente Lugar y fecha de celebración Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) Nº personas asistentes según sexo, por tipo de curso, categoría, responsabilidad y departamento Satisfacción percibida Número de cursos impartidos en materia de igualdad y horas formativas.

Ficha de Medida 5		Prioridad: Alta
Área de actuación	Formación	
Medida	Sensibilización en igualdad a toda la plantilla	
Objetivos que persigue	- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.	
Descripción detallada de la medida	Concretar la formación prevista en materia de sensibilización en igualdad y género dirigida a toda la plantilla.	
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Plantilla 	
Cronograma de implantación	Puntual	
Responsabilidad	Depto. de RRHH y administración	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de IDRA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Entidad y/o persona docente Lugar y fecha de celebración Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) Nº personas asistentes según sexo, por tipo de curso, categoría, responsabilidad y departamento Satisfacción percibida Número de cursos impartidos en materia de igualdad y horas formativas. 	

Ficha de Medida 6		Prioridad: Media
Área de actuación	Formación	
Medida	Registro de las formaciones	



Objetivos que persigue	- Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas.
Descripción detallada de la medida	Elaboración y puesta en marcha de un registro de las formaciones y tipología de las mismas, desagregado por asistentes, horas de acción formativa, sexo, puesto de trabajo y nivel jerárquico. Realizar un seguimiento anual de la participación en las formaciones con perspectiva de género para implementar medidas para la participación equitativa a todos los tipos de formación.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Depto. de RRHH y administración
Recursos asociados	Coste/hora del personal de IDRA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Registro elaborado (sí/no) Estudio anual realizado (sí/no) Resultados

Ficha de Medida 7		Prioridad: Media
Área de actuación	Formación	
Medida	Párrafo en el documento de bienvenida que indique la posibilidad de solicitar formaciones	
Objetivos que persigue	- Facilitar y favorecer la formación de todo el personal de la empresa	
Descripción detallada de la medida	Dejar constancia en el documento de bienvenida, del que ya dispone Idra y entrega a su personal, la posibilidad de que la plantilla solicite formaciones/cursos. En dicho apartado se redactará un párrafo que indique que si alguna persona tiene interés en realizar alguna formación en particular, la empresa recibirá y valorará sus solicitudes, e intentará favorecer a la formación de su personal facilitándosela en la medida de sus posibilidades.	
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Plantilla 	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Depto. de RRHH y administración	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de IDRA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Párrafo agregado al documento de bienvenida (sí/no) Número de solicitudes recibidas desagregadas por sexo y puesto Número de solicitudes aprobadas desagregadas por sexo y puesto Número de formaciones efectivamente realizadas a partir de la puesta en marcha de la presente medida desagregadas por sexo y puesto 	

7.2 Bloque 2.- Clasificación Profesional

Ficha de Medida 8		Prioridad: Media
Área de actuación	Clasificación Profesional	
Medida	Revisar la clasificación profesional de acuerdo a las tareas realizadas	

Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Disponer de un sistema de clasificación que atienda a una denominación y una descripción de puestos de trabajo basada en elementos objetivos y que no supongan discriminaciones indirectas. - Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Revisar la clasificación profesional y, si cabe, Realizar los ajustes necesarios en la misma para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Depto. de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de Idra asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Ajustes realizados (sí/no) • Enumerar ajustes realizados en las categorías

7.3 Bloque 3.- Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres y Salud Laboral

Ficha de Medida 9		Prioridad: Alta
Área de actuación	Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres y salud laboral	
Medida	Encuestas de clima laboral e igualdad a la plantilla para conocer su satisfacción.	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Estudiar y fomentar la situación de satisfacción de las personas trabajadoras. - Mejorar el clima laboral y favorecer la atracción y retención del talento - Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres 	
Descripción detallada de la medida	<p>Las encuestas de clima laboral e igualdad de oportunidades permiten conocer el grado de satisfacción de la plantilla con sus condiciones de trabajo, y así poder tomar medidas en caso de que fuera necesario mejorarlas (para reducir bajas y absentismos, garantizar la productividad y estabilidad en el Centro).</p> <p>Se pondrán en marcha encuestas de satisfacción acerca del plan de igualdad, igualdad de oportunidades en la empresa y clima laboral que, además, permitan obtener una información más amplia acerca de los riesgos y la salud psicosociales de la plantilla.</p> <p>Las encuestas de satisfacción sobre el Plan de Igualdad, igualdad de oportunidades y clima se realizarán puntualmente al año de la vigencia del plan de igualdad y en el último año del mismo. De acuerdo con los resultados, se podrán programar nuevas encuestas. Se llevarán a cabo acciones de acuerdo a los resultados obtenidos</p>	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de IDRA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Ítems a analizar sobre salud psicosocial incluidos en la encuesta de clima laboral diseñada y puesta en marcha de manera anual. • Nº y % de hombres y mujeres que han contestado a la encuesta. • Resultados de la encuesta • Nº y tipo de mejoras llevadas a cabo a raíz de los resultados de la encuesta.
----------------------------	--

Ficha de Medida 10		Prioridad: Alta
Área de actuación	Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres y salud laboral	
Medida	Política y protocolo de prevención de riesgos con perspectiva de género	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar el clima laboral y favorecer la atracción y retención del talento - Conocer la situación de salud y condiciones laborales en los diferentes puestos desde una perspectiva de género. - Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres 	
Descripción detallada de la medida	<p>Implementación de una evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género, considerando las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Recopilación de datos, desagregado por sexo, que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres. Con el fin de cumplir que la prevención de riesgos laborales incluye todas las dimensiones recomendadas por la OMS, se tendrán en cuenta los siguientes ítems:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entorno físico (condiciones físicas, químicas, de conducción, ...) • Entorno psicosocial (cultura, evaluaciones psicosociales, de clima, igualdad, conciliación, ...) • Recursos de salud (todo aquello que la empresa hace para promover hábitos saludables) • Participación en la comunidad (RSC, voluntariado, medio ambiente, diversidad, ...) <p>Para garantizar que se realizan desde una perspectiva de género, los datos se incluirán de manera desgregada por sexo siempre que sea posible. Para ello, se recomienda hacer una Matriz de identificación y evaluación de los factores de riesgo para la SSB. En cuanto al seguimiento de las medidas, se recomienda hacer un "Cuadro de mando integral" que aúne los indicadores de cada apartado.</p>	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de IDRA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Riesgos percibidos • Medidas de seguridad, equipos de protección y/o herramientas adaptadas a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres (sí/no) • Plan de prevención verificado (sí/no) • Elaboración de la matriz • Nº de factores de riesgo identificados • Nº de mejoras en los factores de riesgo 	

Ficha de Medida 11		Prioridad: Media
Área de actuación	Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres y salud laboral	
Medida	Estudio de Riesgos Psicosociales	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar el clima laboral y favorecer la atracción y retención del talento - Conocer la situación de salud y condiciones laborales en los diferentes puestos desde una perspectiva de género. - Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres 	

Descripción detallada de la medida	<p>Con el fin de cumplir con que la prevención de riesgos laborales incluya las dimensiones recomendadas por la OMS, en este caso, se tendrá en cuenta el entorno psicosocial (cultura, evaluaciones psicosociales, de clima, igualdad, conciliación, ...) Se realizará un estudio de riesgos psicosociales (dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, estrés, clima laboral etc.)</p> <p>Para garantizar que se realizan desde una perspectiva de género, los datos se incluirán de manera desagregada por sexo siempre que sea posible.</p> <p>Posteriormente, se plantearán medidas de prevención y mejora en un protocolo.</p>
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de IDRA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio de riesgos psicosociales realizado (si/no) • Resultados • N° de factores de riesgo identificados • N° de mejoras en los factores de riesgo • Protocolo elaborado (si/no)

7.4 Bloque 4.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

Ficha de Medida 12		Prioridad: Alta
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional	
Medida	Diseñar, difundir y anexar al documento de bienvenida un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. - Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. - Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación 	
Descripción detallada de la medida	Diseño y difusión mediante los canales habituales de comunicación de la entidad un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores, convenio colectivo y permisos que otorgue la entidad mejorando lo mínimos establecidos por ley. Este documento constará en el documento de bienvenida entregado al personal y se enviará también una vez al año a toda la plantilla en modo de recordatorio	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de Idra asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Documento realizado (sí/no) • Documento difundido entre toda la plantilla una vez al año (sí/no) • Constancia del documento en el documento de bienvenida (si/no) 	

Ficha de Medida 13		Prioridad: Alta
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional	
Medida	Registro de control de los diferentes permisos solicitados para la conciliación	

Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. - Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. - Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación
Descripción detallada de la medida	Creación de un registro de control y/o una base de datos que recoja los diferentes permisos solicitados, suspensiones de contrato, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo y puesto de trabajo.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de Idra asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Base de datos permisos (sí/no) • Contenido de la base de datos (N.º y tipo de permisos solicitados y concedidos) • Análisis

Ficha de Medida 14		Prioridad: Alta
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional	
Medida	Facilitación de la asistencia a acompañamiento. Asistencia a tutorías y visitas médicas a familiares dependientes, hijos e hijas del personal	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. - Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. - Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación 	
Descripción detallada de la medida	Incorporación de una medida de conciliación personal, laboral y familiar que sea indicada como flexibilidad de la jornada laboral para facilitar la asistencia a acompañamiento y la asistencia a tutorías y visitas médicas a familiares dependientes, hijos e hijas del personal usando teletrabajo. Dicha medida se podrá hacer efectiva para cada persona en función de la cobertura de servicio y la jornada de trabajo de manera proporcional y cada solicitud será valorada previamente por la empresa.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de Idra asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Medida documentada (sí/no) • Medida difundida (sí/no) • Constancia del documento en el documento de bienvenida (si/no) • Número de solicitudes de uso de la medida desagregado por sexo y puesto 	

7.5 Bloque 5.- Infrarrepresentación Femenina

Ficha de Medida 15		Prioridad: Alta
Área de actuación	Infrarrepresentación y Selección y Contratación	

Medida	Prioridad en la selección del sexo subrepresentado frente a mismos méritos, capacidades, actitudes, aptitudes o habilidades
Objetivos que persigue	- Combatir la segregación horizontal en la empresa
Descripción detallada de la medida	<p>Inclusión como criterio en los procesos de reclutamiento y selección que, ante los casos de empate frente a mismos méritos, capacidades, actitudes, aptitudes o habilidades en varias personas para desempeñar un puesto de trabajo, tendrá preferencia en la contratación el sexo infrarrepresentado. Para ello deberán definirse, previamente y con carácter objetivo y neutro, las condiciones y funciones del puesto de trabajo.</p> <p>En los procesos de selección, ante dos candidaturas de diferente sexo pero que ambas aportan el mismo valor, en lo que se refiere a formación, experiencia profesional, competencias, etc., se favorece al sexo que esté infrarrepresentado en la familia, nivel y puesto de destino.</p> <p>Anualmente se realizará un informe que incluirá el % de reducción de puestos masculinizados y feminizados y se presentará a Comisión de Igualdad para confrontar los datos de un año a otro.</p>
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de IDRA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento % contratación del sexo subrepresentado • Disminución segregación horizontal • Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (sí/no) • Informe realizado (si/no) • N.º de mujeres y hombres contratados a través de esta medida • Número de mujeres en los procesos de selección en relación al número de hombres.

7.6 Bloque 6.- Ámbito Retributivo

Ficha de Medida 16		Prioridad: Alta
Área de actuación	Ámbito Retributivo	
Medida	Registro salarial	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor. Fomentar la transparencia en las percepciones salariales - Establecer un sistema periódico de análisis de la posible brecha salarial por categorías profesionales en nuestra organización. - Combatir la brecha salarial 	
Descripción detallada de la medida	Realización anual del registro retributivo. Realización de un listado anual en el que se registren los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extra salariales (si las hubiera), de toda la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Este registro se actualizará anualmente y debe ser accesible a toda la plantilla, a través de la RLT (en su caso). En caso de que la diferencia sea mayor del 25% incluir una justificación de que responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. (De acuerdo al R.D. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres)	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	



Recursos asociados	Coste/hora del personal de IDRA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • % Brecha • Brecha supera el 25% (sí/no) • N.º de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben • Redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres (sí/no)

Ficha de Medida 17		Prioridad: Media
Área de actuación	Ámbito Retributivo	
Medida	Incorporar al sistema de Valoración de puestos de trabajo la clasificación por sexo	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Promover una política retributiva basada en la formación, experiencia, aportación de valor a la organización y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora. • Establecer un sistema periódico de análisis de la posible brecha salarial por categorías profesionales en nuestra organización. • Combatir la brecha salarial. • Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor. 	
Descripción detallada de la medida	Realización de los ajustes necesarios del sistema de valoración de puestos de trabajo que ya aplica la entidad, garantizando así un sistema de clasificación profesional libre de sesgos de género.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de Idra asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración de puestos modificada (sí/no) • Realizado el informe (sí/no) • Grado de desarrollo (bajo, medio o alto) de la revisión de la clasificación profesional 	

7.7. Bloque 7.- Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo

Ficha de Medida 18		Prioridad: Alta
Área de actuación	Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo	
Medida	Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual e inclusión en el documento de bienvenida	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo - Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al acoso sexual y/o por razón de sexo 	
Descripción detallada de la medida	<p>Elaboración y difusión de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual. Según actualización y normativa actual, haciendo hincapié en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ámbito de aplicación: teniendo en cuenta que los límites del entorno laboral no están determinados ni por el lugar de trabajo físico ni por la jornada laboral ni por la forma de vinculación jurídica con la empresa. La responsabilidad de la empresa abarca tanto la protección a las personas de la empresa ante conductas de acoso producidas entre personas de la empresa o por personas externas, como de las personas externas vinculadas a la empresa, aunque no tengan un vínculo laboral con ésta. - Es recomendable que los procedimientos para la prevención del acoso sexual sean independientes de los de otros tipos de acoso (mobbing...). 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Llevar a cabo la clara separación del procedimiento de denuncia por acoso sexual y por razón de sexo, del resto de canales y procedimientos de denuncia por malas prácticas. - Tipos de procedimientos: En caso de existir un procedimiento informal de denuncia, blindarlo, de tal forma que no caiga en mera mediación, ya que podría restar importancia a un caso de acoso. <p>Una vez elaborado, se incluirá el protocolo como anexo al documento de bienvenida que se entrega a las nuevas incorporaciones.</p>
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 2 primeros años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH y PRL
Recursos asociados	Coste/hora del personal de Idra asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Alcance • N.º Denuncias/quejas/sugerencias recibidas • Protocolo difundido (sí/no) • Protocolo realizado (sí/no) • Protocolo anexo al documento de bienvenida (sí/no) • Resolución de conflictos/casos de acoso (sí/no)

Ficha de Medida 19		Prioridad: Alta
Área de actuación	Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo	
Medida	Recordatorio anual del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo - Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al acoso sexual y/o por razón de sexo 	
Descripción detallada de la medida	Se recordará y difundirá de manera anual a todo el personal de la empresa el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual con el objetivo de prevenir estas situaciones y saber actuar llegado el caso.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 2 primeros años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH y PRL	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de Idra asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Alcance • Protocolo difundido cada año (sí/no) • Medios de comunicación interna utilizados 	

Ficha de Medida 20		Prioridad: Media
Área de actuación	Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo	
Medida	Realizar un informe anual y público de la situación de la empresa en materia de prevención y atención a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo - Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al acoso sexual y/o por razón de sexo 	

Descripción detallada de la medida	Se determinarán las personas que intervendrán en la recepción de posibles denuncias y en activar el protocolo de prevención y atención a posibles denuncias. Las personas responsables de la intervención asumirán la responsabilidad de elaborar un informe cuantitativo y cualitativo de las actuaciones que se desarrollan anualmente y que cuantificará: N° de solicitudes de información. N° de actuaciones de procedimiento informal. N° de actuaciones de procedimiento formal. Tipo de intervención y resolución realizada. Será de especial responsabilidad para este equipo la salvaguarda de la intimidad de las posibles personas involucradas, tanto activa como pasivamente, al objeto de no producir daños mayores a los que son objeto de análisis, por lo tanto, el informe de actuaciones no incluirá datos que puedan identificar a las personas sujetos de las actuaciones. Se incluirán, también, las medidas usadas del plan de igualdad. Este informe será presentado anualmente a Comisión de Igualdad para su conocimiento y seguimiento adecuado del cumplimiento de la medida.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH y PRL
Recursos asociados	Coste/hora del personal de IDRA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> N° de informes de seguimiento Comparativa de informes para visualizar mejoras Informe de actuaciones elaborado Resultados cuantitativos y cualitativos del informe

Ficha de Medida 21		Prioridad: Alta
Área de actuación	Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo	
Medida	Formaciones en materia de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al acoso sexual y/o por razón de sexo Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo. 	
Descripción detallada de la medida	Saber identificar una situación de acoso sexual y de acoso por razón de sexo es primordial para poder actuar contra ello, si bien esta detección no debe ser responsabilidad únicamente de las personas responsables del protocolo de la empresa, todas las personas que trabajan en Idra deben contar con formación al respecto para en caso de identificar una determinada situación formular el protocolo a su disposición. Se llevará a cabo una formación, que se incluirá en el Plan de formación de la empresa para que anualmente puedan realizarlo trabajadores y trabajadoras de reciente incorporación.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH y PRL	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de IDRA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Píldoras formativas especializadas en acoso (detección e intervención) realizada N° de personas (desagregada por sexo) que participa % de las personas participantes que están relacionadas directamente con la detección e intervención de casos de acoso en la empresa Informe anónimo de satisfacción y utilidad de la formación. 	

7.8 Bloque 8.- Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género

Ficha de Medida 22		Prioridad: Media
Área de actuación	Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género	
Medida	Difundir un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras en situación de violencia de género. - Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad. - Sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de género 	
Descripción detallada de la medida	<p>Con el fin de asegurar la protección de las trabajadoras de IDRA, se establecerá un protocolo de actuación en caso de que alguna de ellas sufra violencia de género. De esta manera, se establecerán las medidas oportunas en los diferentes casos, para garantizar que las mujeres que se encuentran en esta situación están seguras en el entorno laboral, así como fuera de este en la medida que sea posible dentro del alcance de la empresa. En dicho protocolo se detallarán las personas referentes a las que se deberá acudir para trasladar cualquier tipo de situaciones. Recibirán formación en violencia de género para ejercer perfectamente sus funciones.</p>	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de Idra asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo elaborado (sí/no) • Protocolo entregado a responsables (sí/no) 	

Ficha de Medida 23		Prioridad: Media
Área de actuación	Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género	
Medida	Guía con información sobre los derechos que tienen las trabajadoras víctimas de violencia de género, según la normativa vigente, y los dispuestos por la empresa, si cabe.	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras en situación de violencia de género. - Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad. - Sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de género 	
Descripción detallada de la medida	<p>Para garantizar el cumplimiento de los derechos que tienen las trabajadoras víctimas de violencia de género, se llevará a cabo la creación de una guía donde se recojan dichos derechos según la normativa vigente y los que disponga de manera adicional la empresa. Esta guía ha de actualizarse continuamente. De este modo, con el fin de dar a conocer entre las mujeres que manifiesten una situación de violencia de género esta guía, se entregará una copia vía e-mail o en formato físico a todas ellas, recogiendo todas las entregas en un documento para cerciorar su recepción. Además, este documento también estará disponible en la intranet, para que cualquier persona conozca estos derechos.</p>	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH y PRL	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de Idra asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de la guía. • Creación de un documento que evidencie la entrega de la guía. • N.º de guías entregadas 	

	<ul style="list-style-type: none"> Actualizaciones
--	---

Ficha de Medida 24		Prioridad: Media
Área de actuación	Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género	
Medida	Formación en materia de derechos laborales de las víctimas de violencia de género	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras en situación de violencia de género. Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad. Sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de género 	
Descripción detallada de la medida	Formación en materia de los derechos de las víctimas de violencia de género a las personas responsables de recursos humanos de la entidad, Comisión de Igualdad y responsables del protocolo de acoso	
Personas destinatarias	RRHH, Comisión de Igualdad, Responsables del protocolo de acoso	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH y PRL	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de Idra asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Curso impartido (sí/no) Satisfacción percibida Lugar y fecha de celebración Entidad y/o persona docente N.º personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad 	

7.9. Bloque 9.- Gobernanza y la Transversalidad de Género

7.9.1. La igualdad de mujeres y hombres y su sistematización

Ficha de Medida 25		Prioridad: Alta
Área de actuación	Gobernanza y la Transversalidad de Género	
Medida	Incorporar al manual de bienvenida información sobre el Plan de Igualdad y el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> Contar con un plan para la igualdad de mujeres y hombres, con dotación de recursos para su implantación y seguimiento y con una sistemática de trabajo asentada. Fomentar la participación e implicación del personal de la empresa en el desarrollo de acciones en favor de la igualdad de oportunidades. Dotarse de una política de comunicación y de relación con los grupos de interés de Idra que ponga en valor la igualdad de mujeres y hombres. Coordinar el abordaje de la política de igualdad de mujeres y hombres a nivel de Idra. Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés. 	
Descripción detallada de la medida	Actualización del manual de bienvenida haciendo referencia especial a la igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	

Recursos asociados	Coste/hora del personal de Idra asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Alcance • Manual realizado (sí/no) • Referencia incluida en el manual de bienvenida (sí/no)

Ficha de Medida 26		Prioridad: Alta
Área de actuación	Gobernanza y la Transversalidad de Género	
Medida	Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con un plan para la igualdad de mujeres y hombres, con dotación de recursos para su implantación y seguimiento y con una sistemática de trabajo asentada. • Fomentar la participación e implicación del personal de la empresa en el desarrollo de acciones en favor de la igualdad de oportunidades. • Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés • Coordinar el abordaje de la política de igualdad de mujeres y hombres a nivel de Idra • Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento. 	
Descripción detallada de la medida	Creación de un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento, por ejemplo, un buzón de sugerencias o la creación de un correo electrónico (igualdad@idrasocioeducativo.es) para que se puedan aportar sugerencias y peticiones en materia de igualdad. Difundirlo y establecer la metodología en un protocolo para su uso y control.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de Idra asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Buzón de sugerencias implantado (sí/no) • Metodología definida (sí/no) • Difundido (sí/no) • N.º de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas • N.º de sugerencias/opiniones recibidas al año 	

7.9.2. El impacto en la Sociedad

Ficha de Medida 27		Prioridad: Alta
Área de actuación	Gobernanza y la Transversalidad de Género	
Medida	Campaña para la difusión del Plan de Igualdad	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Dotarse de una política de comunicación y de relación con los grupos de interés de Idra que ponga en valor la igualdad de mujeres y hombres. • Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés. 	
Descripción detallada de la medida	Realización de una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).	
Personas destinatarias	Plantilla	



Cronograma de implantación	Primer año del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Personal de Comunicación y RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de Idra asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Alcance • Plan de igualdad difundido (interna y externamente (sí/no)) • Canales de información utilizados

7.9.3. Uso no discriminatorio en el lenguaje y en la comunicación corporativa

Ficha de Medida 28		Prioridad: Media
Área de actuación	Gobernanza y la Transversalidad de Género	
Medida	Lenguaje e imágenes inclusivas	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Dotarse de una política de comunicación y de relación con los grupos de interés de Idra que ponga en valor la igualdad de mujeres y hombres • Velar porque la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria e inclusiva de mujeres y hombres. 	
Descripción detallada de la medida	Revisión y corrección del lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) e internas (protocolos, procesos, Fichas de Descripción de Puestos de Trabajo, Clasificación profesional, tabloneros, comunicados, manuales, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género y la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan	
Responsabilidad	Personal de Recursos Humanos.	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de Idra asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión del lenguaje (sí/no) • Revisión de las imágenes (sí/no) • N.º de fuentes revisadas 	

8. Aplicación y Seguimiento

Los informes de seguimiento serán hechos públicos también entre la plantilla de **IDRA** compartiendo su contenido en la carpeta común que será habilitada para ello o en el portal de la plantilla (comúnmente utilizado como *portal del empleado*).

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes líneas de actuación tras su implementación. El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de **IDRA**.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye al amparo de lo recogido en los apartados de Seguimiento y Evaluación del Plan firmado el **25 de abril de 2027**, con el cometido de interpretar, revisar, modificar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones que se le atribuyen en el Artículo 3 del presente reglamento y en virtud de lo expresado en el RD 901/ 2020.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación estará compuesta por la plantilla en Representación de la Empresa (50%) y, en Representación de las Personas Trabajadoras de **IDRA, los sindicatos más representativos del sector y en su caso RLT** (50%). Su composición:

Representación de la Empresa:

Isabel Paris Escribano, Responsable Departamento Administración y RRHH

Representación de las Personas Trabajadoras:

Irena Boned Gómez, Técnica de igualdad de CCOO

Se establece que cualquiera de las partes, ante la imposibilidad de acudir a alguna reunión, la persona representante indicada podrá nombrar a una persona en su sustitución.

En caso de realizarse elecciones sindicales de la empresa, pasarán a formar parte del comité de seguimiento las personas representantes de las personas trabajadoras que hayan sido legalmente elegidas.

La duración del mandato de las personas de la Comisión será el de la vigencia del Plan (4 años) y hasta que no se negocie el siguiente.

8.1 Funciones de la Comisión de Seguimiento:

Además de los cometidos y competencias que expresamente se le encomiendan en el Plan de Igualdad, la Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Establecer un calendario de reuniones periódicas cada dos meses.
- La Comisión podrá establecer el número de reuniones extraordinarias necesarias siempre que las circunstancias lo indiquen.

- Proponer, y en su caso aprobar modificaciones a este reglamento.
- Atender y resolver reclamaciones formuladas por la plantilla de la empresa.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Realizar modificaciones o incluir alguna medida si se detecta la necesidad de hacerlo.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Recibir la información y documentación necesarias, por parte de la empresa, para realizar su labor de seguimiento y evaluación
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzados por cada medida.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan.
- Quienes componen la Comisión, así como las asesorías, están obligadas a respetar la confidencialidad profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.
- En el caso de no poder acudir una de las personas de la Comisión de Seguimiento a las reuniones, que se pueda delegar el voto y así dar continuidad en las tareas.

9. Evaluación y Revisión

El seguimiento y evaluación tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del Plan se dispondrán de las siguientes herramientas:

- Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Cuestionario de Seguimiento.
- Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.
- Modelo de Informe Intermedio y Final de Evaluación.

El órgano responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión de Seguimiento, la Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

El Plan de Igualdad lleva asociado a una batería de indicadores que permite dar cuenta de los resultados, procesos e impacto de su puesta en marcha. En coherencia con los niveles de planificación (estratégico, específico y operativo) que se contemplan en el propio Plan se contrasta con tres tipos de indicadores (Resultados, Procesos e Impacto). A continuación, se presentan los indicadores y su descripción contempladas en las medidas de este plan.

Indicador	Descripción del Indicador
Indicadores de Resultado	Nivel de ejecución del plan.
	Número y tipo de medidas de sensibilización.
	Grado de sensibilización alcanzado.
	Número y tipo de acciones positivas desarrolladas en la empresa.
	Número, sexo y perfil profesional de personas beneficiarias de las acciones.
	Número y tipo de medidas de conciliación puestas en marcha.
	Número, sexo y perfil profesional de las personas beneficiarias de las medidas de conciliación.
	Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
	Relación entre objetivos del Plan y nivel de ejecución del mismo.
	Efectos no previstos del Plan en la empresa.
	Formalización del compromiso con la igualdad de oportunidades.
Indicadores de Proceso	Detección de necesidades: informativas, formativas, de difusión...
	Grado de sistematización de los procedimientos.
	Grado de información y difusión de la plantilla.
	Grado de adecuación de los recursos humanos.
	Grado de adecuación de los recursos materiales.
	Grado de adecuación de las herramientas de recogida y difusión de la información.
	Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
	Adecuación del Plan a las necesidades de las personas beneficiarias (plantilla).
	Incidencias, dificultades.
	Soluciones aportadas.
	Dificultades y necesidades en la ejecución por motivo del diseño del Plan.
Soluciones y cobertura de las mismas.	
Indicadores de Impacto	Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres.
	Disminución de la segregación vertical.
	Disminución de la segregación horizontal.
	Mejora de las condiciones de conciliación de la vida laboral y familiar.
	Aumento de conocimiento y concienciación respecto al acoso sexual en el trabajo.

Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
Cambios en la cultura de la empresa.
Cambios en la imagen de la empresa.
Cambios producidos en las relaciones externas de la empresa.

Cronograma del sistema de seguimiento⁴:

1	Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad	Semestral
2	Cuestionario de Seguimiento	Semestral
3	Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.	Anual
4	Modelo de Informe Intermedio y Final de Evaluación	Bienal

⁴ Ver anexo 1. Documentos para el seguimiento del Plan de Igualdad

10. Calendario de Actuaciones

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad

Medida	Primer semestre	Segundo semestre	Tercer semestre	Cuatro semestre	Quinto semestre	Séptimo semestre	Séptimo semestre	Octavo semestre
	2023/2024	2024	2024/2025	2025	2025/2026	2026	2026/2027	2027
M.1	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue
M.2	Blue							
M.3		Blue						
M.4	Blue					Blue		
M.5	Blue					Blue		
M.6		Blue						
M.7		Blue						
M.8			Red			Red		
M.9			Green					Green
M.10		Green						
M.11		Green						

M.12								
M.13								
M.14								
M.15								
M.16								
M.17								
M.18								
M.19								
M.20								
M.21								
M.22								
M.23								
M.24								
M.25								
M.26								

M.27								
M.28								

11. Procedimiento de Modificación

En el supuesto de que pudieran surgir discrepancias en ambas partes (empresarial y representación de las personas trabajadoras) en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, el tema deberá ser sometido a la consideración del organismo previsto en el sistema no judicial de solución de conflictos, del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. Se utilizará la vía de la mediación, siendo la vía del arbitraje en todo caso voluntaria para ambas partes.

Referida negociación se dinamizará como establece el Artículo 89 Tramitación del Estatuto de las Personas Trabajadoras, en especial, atendiendo a estos dos apartados:

3. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

4. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de una persona mediadora designada por ellas.

Además, de acompañar documentos acreditativos en forma de acta de las negociaciones producidas, si procede, se incluirá en el caso de modificación, la ficha de la modificación de la(s) medida(s). Se notificará (adjuntando actas, plan de igualdad actualizado y cualquier otro documento acreditativo) a la Autoridad Laboral pertinente los cambios producidos en este plan de igualdad para que haya constancia de los procesos realizados en el seno de la Comisión Negociadora.

Ficha de Procedimiento de Modificación de Medida XX por Medida XXX	
Motivos:	
Área de actuación	Selección y contratación
Medida	Incluir como criterio de selección de personal la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
Objetivos que persigue	Equilibrar la participación de mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación.
Descripción detallada de la medida	En los procesos de selección se tomará la decisión de incorporar a mujeres en aquellos puestos donde estas estén infrarrepresentadas siempre que exista igualdad de condiciones y méritos.
Personas destinatarias	Personal de nuevo ingreso
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Gerencia - Dirección de la empresa. Comisión de Seguimiento y Evaluación
Recursos asociados	Sin coste económico
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. • Número total de procesos de selección realizados. • Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.



Anexo 1. Puestos de trabajo con sus Escalas de Valoración

Se han valorado todos los puestos de trabajo dando por resultado las siguientes escalas de valor expuestas en la Tabla 08 de la Auditoría Retributiva de la empresa.

Tabla 08.

Distribución de los Puestos de Trabajo por Escalas

Clave	Denominación	Escala (Valor por Puesto de Trabajo)
P01	Director/a	Escala 01
P02	Coordinador/a	Escala 03
P03	Instructor/a	Escala 04
P04	Educador/a	Escala 04
P05	Monitor/a	Escala 04
P06	Administrativo/a	Escala 05
P07	Auxiliar de Educación Infantil	Escala 08
P08	Personal de Limpieza	Escala 11

Nota: Elaboración propia asistencia técnica TALENTION a partir de la herramienta IR₁.

Anexo 2. Documentos para el seguimiento del Plan de Igualdad⁵

1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>

⁵ Anexos XII, XIII, XIX y XVIII de la Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas (Instituto de las Mujeres, 2021).



Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos materiales	<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>
	Falta de participación	<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos	<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo	<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)	<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso		
Adecuación de los recursos asignados		
Dificultades y barreras encontradas para la implantación		
Soluciones adoptadas (en su caso)		
Indicadores de impacto		
Reducción de desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida		

2. CUESTIONARIO DE SEGUIMIENTO

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

3. INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

[Periodo de referencia]

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Órgano/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

- Fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

3. Información sobre el proceso de implantación

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

- Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
- Cambios en la gestión y clima empresarial.
- Corrección de desigualdades.

5. Conclusiones y propuestas

- Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

4. MODELO DE INFORME INTERMEDIO Y FINAL DE EVALUACIÓN

1. Datos generales

Razón social	
Fecha del informe	
Periodo de análisis	
Comisión/Persona que lo realiza	

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			
Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas			
Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos			
Ha realizado algún cuestionario de seguimiento de las medidas	SÍ	NO	

<p><i>En el caso afirmativo, exponer las principales conclusiones:</i></p>
<p>Valoración general del periodo de referencia (<i>mencionar los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas</i>)</p>

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto previsto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución			
Soluciones adoptadas en su caso			

4. Información sobre el Impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			



¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			
Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial			

5. Conclusiones y propuestas

<i>Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.</i>
<i>Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.</i>



Talention

www.talention.es