



MARTA CERVERA SARRION



RAFAEL OCHAUDO FONS



RAQUEL PÉREZ



MARTA NAVARRO

**Plan de igualdad  
Recrea Formación S.L.  
2021-2025**



CAMELIA CUCARACU



M<sup>o</sup> CRISTINA  
HOURUBIA



CRISTINA GIL



MIRIAM MONTES

MIRIAM MONTES



ROCIO MARTINEZ BERLANGA



MARTA GARCIA



JOSE IGNACIO CERVERA

## Contenido

### Contenido

1.	Introducción .....	3
2.	Presentación de Recrea Formación S.L. ....	5
2.1.	Datos de la empresa .....	5
3.	Normativa legal de referencia .....	6
3.1.	Constitución Española .....	6
3.2.	Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres .....	6
3.3.	Estatuto de los trabajadores .....	7
3.4.	Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020 .....	7
4.	Objetivo general del plan de igualdad.....	8
5.	Ámbito de aplicación .....	9
6.	Vigencia del plan de igualdad .....	10
7.	Partes suscriptoras .....	11
8.	Diagnóstico de la situación de género .....	12
8.1	Toma de datos: tablas cuantitativas de información de la plantilla .....	12
	Distribución de la plantilla por edades .....	12
	Distribución de la plantilla por nivel de estudios .....	12
	Distribución de la plantilla por categorías profesionales .....	13
	Distribución de la plantilla por tipo de contrato .....	13
	Distribución de la plantilla por jornada laboral semanal.....	14
	Número de ingresos y bajas .....	15
	Responsabilidades familiares (hijas e hijos) .....	15
	Edades hijas e hijos .....	15
	Formación .....	16
	Promoción .....	16
8.2	Conclusiones auditoria salarial.....	12
7.2	Análisis cualitativo de la empresa .....	13
9.	Medios y recursos del plan.....	16
9.1.	Medios.....	16
9.2.	Recursos .....	16
9.2.1.	Recursos económicos .....	16
9.2.2.	Recursos materiales .....	16
9.2.3.	Recursos humanos .....	16
9.3.	Aproximación presupuestaria: .....	17

10. Acciones de igualdad .....	18
10.1. Resumen de las acciones.....	18
Área de acceso al empleo.....	18
Área de conciliación .....	18
Área de clasificación profesional, promoción y formación .....	18
Área de retribuciones.....	18
Área de salud laboral.....	18
Área de comunicación y lenguaje.....	18
Área transversalidad de género .....	18
10.2. Calendario de acciones .....	19
10.3. Fichas de las acciones.....	20
11. Sistema de seguimiento y evaluación .....	30
12. Procedimiento de modificación del plan de igualdad y de resolución de discrepancias.....	32
13. Tablas cualitativas de información de la empresa .....	33
Área de acceso al empleo.....	33
Área de conciliación .....	34
Área de clasificación profesional.....	34
Área de promoción profesional.....	35
Área de retribución .....	36
Área de salud laboral.....	36
Área de comunicación y lenguaje no sexista.....	37
14. Cuestionario de opinión sobre la igualdad de la plantilla .....	38

## 1. Introducción

Uno de los objetivos principales a alcanzar en la sociedad actual es la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. Además de ser un principio jurídico reconocido internacionalmente, es primordial tener en cuenta que se debe avanzar hacia la igualdad efectiva con una implicación real de toda la ciudadanía y desde todos los ámbitos sociales, políticos y empresariales.

En reCrea Formación consideramos un paso importante incorporar el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el funcionamiento, cultura, gestión de recursos humanos, proyectos y servicios ofrecidos a las personas trabajadoras, usuarias y otras partes interesadas con las que interactúa.

Los motivos que han llevado a reCrea Formación a incorporar un Plan de Igualdad de oportunidades han sido los siguientes:

- Porque la práctica real de la igualdad es un valor añadido para la empresa y para la sociedad, que ésta debe reconocer y dar a conocer.
- Porque se debe incorporar todas las garantías laborales y sociales necesarias para las personas que trabajan en la empresa.
- Porque el porcentaje de mujeres con respecto al de hombres en plantilla es mayor.
- Porque es un punto de unión y de mejora para las prácticas y recursos humanos de la empresa.

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres considera los planes de igualdad como la herramienta fundamental para incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales, considerando que son un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación de cualquier tipo por razón de sexo.

Este Plan de igualdad se presenta como una oportunidad de mejorar nuestra responsabilidad social, representando valores de solidaridad, igualdad de oportunidades, no discriminación, participación social y promueve códigos y buenas prácticas justas y sostenibles con el entorno en el que trabajamos. Por lo tanto, tenemos que unirnos sin ninguna duda a aquellas organizaciones laborales que desarrollan medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de igualdad, siendo consecuentes con cada una de las normas de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Es por ello que, desde Junta Directiva de reCrea Formación, se pretende a través de este Plan de Igualdad, formalizar su compromiso firme en la igualdad entre mujeres y hombres y dotar de todos los mecanismos y herramientas que se puedan aportar para lograr la no discriminación por motivos de género y una igualdad real en todas las áreas y niveles de la empresa.

El presente Plan de Igualdad contiene unos objetivos definidos de acuerdo con los resultados del Diagnóstico de situación de Género que identifican los aspectos a mejorar, las medidas concretas para conseguir los objetivos propuestos, los recursos tanto humanos como materiales necesarios, así como el plazo de ejecución de cada una de las acciones.

Además, se detalla el seguimiento y evaluación del Plan en el que se definirán los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para conocer el grado de cumplimiento del Plan y de los objetivos alcanzados.

La difusión del Plan, así como la formación en materia de igualdad son instrumentos prioritarios que se han considerado necesarios para la puesta en marcha y para lograr con ello el cumplimiento de los objetivos fijados del plan. El seguimiento del Plan va ser continuo y la evaluación se realizará tras su implementación.

En la parte final del presente documento, se presentan los anexos que se han utilizado para el diseño y desarrollo del plan: cuestionario de opinión para el personal, información general de la empresa, y tablas cuantitativas con información de la plantilla, así como la autoevaluación con preguntas de carácter cualitativo.

## 2. Presentación de Recrea Formación S.L.

reCrea Formación nace en 2013 con el objetivo de enseñar inglés de una manera diferente, didáctica y divertida. Con el paso de los años nuestro catálogo de servicios ha ido aumentando, así como nuestra plantilla. En 2021 hemos incorporado la Formación Profesional para el Empleo a nuestros centros con el objetivo de dinamizar la oferta formativa y de empleo en nuestra comarca.

En la actualidad prestamos servicio a más de 300 alumnos y alumnas, con una plantilla de 9 personas.

Pretendemos ser una entidad de referencia en nuestra área, tanto por la calidad de nuestro servicio como en los valores y principios que defendemos y aplicamos.

Por todo ello se crea este plan de igualdad, con el objetivo de formalizar el compromiso firme en la igualdad entre mujeres y hombres.

### 2.1. Datos de la empresa

- Razón social: Recrea Formación S.L.
- NIF: B02991461
- Dirección: C/ Profesor Antonio Betrán nº 1 bajo, 46340 Requena (Valencia)
- Teléfono: 620 786 950
- Correo electrónico: [recrea@recreaonline.com](mailto:recrea@recreaonline.com)
- Página web: [www.recreaonline.com](http://www.recreaonline.com)

### 3. Normativa legal de referencia

#### 3.1. Constitución Española

Art. 9.2 La Constitución Española encomienda a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Art. 14 La Constitución Española establece que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón, de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Art. 35.1 La Constitución Española establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

#### 3.2. Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La entrada en vigor de la L.O.I. establece el marco jurídico para avanzar hacia la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. En su artículo 1 alude al objeto por el que se ha puesto en marcha: "Hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria".

La Ley orgánica de Igualdad efectiva pretende remover, con el fin de erradicar los obstáculos que impiden la igualdad real entre mujeres y hombres, tratando de incidir en el ámbito laboral. Para ello establece una serie de medidas directas e indirectas, dotando a mujeres y hombres de nuevos derechos laborales y mejorando algunos de los que ya existían con anterioridad, modificando para ello diversas leyes, entre ellas el Estatuto de los Trabajadores/as, la Ley General de la Seguridad Social o la Ley de Medidas para La Reforma de la Función Pública.

En su título IV, alude al objetivo de la Ley: "incentivar o incluso obligar a los interlocutores sociales a implicarse activamente en la eliminación de la discriminación en el empleo".

Para alcanzar este objetivo regula la creación del marco en que los interlocutores sociales han de moverse regulando el concepto, objetivos posibles, contenido y forma de elaboración de planes de igualdad de las empresas. Los puntos destacables de La L.O.I. son:

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo (tanto directa como indirecta).

El principio de presencia o composición equilibrada, que favorece una representación de hombres y mujeres en cargos de responsabilidad y en los consejos de administración de las empresas. Esto ha conllevado modificaciones en la Ley Orgánica del Régimen Electoral General y en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

La definición del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Se establece la inversión de la carga de la prueba en la persona demandada por discriminación por razón de sexo y la obligación de adoptar en las empresas medidas de prevención del acoso.

Las políticas públicas para conseguir la efectividad del principio de igualdad con planes estratégicos de igualdad de oportunidades, planes municipales e informes.

La Ley regula la actuación de las mujeres en la administración pública, en la administración general del estado, en las fuerzas armadas y en los cuerpos y fuerzas de seguridad del estado.

En cuanto a la igualdad y el derecho al trabajo, cabe destacar la negociación colectiva y los Planes de Igualdad. Estos planes serán obligatorios en las empresas de más de 50 trabajadores/as, o cuando, independientemente del número de trabajadores/as, lo establezca el Convenio Colectivo aplicable o la autoridad laboral en un procedimiento sancionador que lo indique. En el resto de los casos su implantación será voluntaria.

Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se producen modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores/as y en la Ley General de la Seguridad Social para facilitar esta conciliación tratando los permisos retribuidos, la distribución de la jornada laboral, la reducción de jornada por guarda legal, vacaciones, riesgo durante la lactancia natural, excedencias, el permiso de paternidad de trece días, añadidos a los dos ya existentes es una de las novedades más destacadas.

### 3.3. Estatuto de los trabajadores

Art. 17.5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Competencias de los órganos de representación de los trabajadores/as. Art. 64.3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Art. 64.7 a 3). De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Art. 64.7.d). Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

### 3.4. Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020

Por un lado, tenemos el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo: ofrece aclaraciones y criterios para el cómputo de personas trabajadoras en las empresas, negociación/comisión negociadora, aprobación, presentación y registro de los planes de igualdad. Se dispone de un plazo de adaptación a esta normativa hasta el mediados de enero de 2021.

Por otro lado, se aprueba el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres: como principal eje se establece el análisis, medición y cálculo de la brecha salarial de género y el impacto en las empresas mediante los registros retributivos, auditoría retributiva, valoración de los puestos de trabajo y el derecho a la información de las personas trabajadoras.

#### 4. Objetivo general del plan de igualdad

El objetivo general de la implantación del primer Plan de Igualdad de reCrea Formación es incorporar el enfoque de género en toda la empresa, de tal manera que se consiga:

- Introducir la perspectiva de género en la gestión y cultura de la empresa, y en concreto en el ámbito de las relaciones laborales y de las prácticas de gestión de recursos humanos.
- Impulsar medidas preventivas y correctivas contra cualquier discriminación por razón de sexo y que atiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y en el sector y ámbito en el que actúa.
- Proporcionar una imagen acorde al compromiso firme con la igualdad por razón de sexo, a la vez que sensibilizar y concienciar a personas asociadas, usuarias de servicios, partes interesadas y a la sociedad en su conjunto en relación con unas buenas prácticas igualitarias dando buen ejemplo en la gestión de la empresa.

Estos objetivos generales se concretan en los diferentes objetivos específicos de cada una de las áreas de intervención, que se detallan en cada una de las Fichas de acciones de Igualdad contempladas más adelante.

## 5. **Ámbito de aplicación**

El presente Plan de Igualdad será de aplicación al conjunto de la empresa Recrea Formación S.L., lo que incluye a la totalidad de la plantilla actual y futura durante la duración de la vigencia del Plan. Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de obligada y general observancia para la totalidad de la entidad y su personal trabajador, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo ostentado.

## 6. Vigencia del plan de igualdad

El presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años, extendiéndose la misma desde el día 15 de septiembre de 2021, día de su firma y de su entrada en vigor, hasta el 15 de septiembre de 2025, fecha de la finalización de su vigencia.

A efectos de priorizar y concretar en el tiempo el orden en la aplicación de las distintas medidas previstas en el Plan, se especifica un “Cronograma de trabajo” donde se especifica cuando se realizan cada una de las acciones.

Hay acciones cuya su realización será de carácter permanente, actuando de forma continua y evolutiva durante toda la vigencia del plan, y otras que tendrán un carácter puntual y se iniciarán y finalizarán en algún momento concreto del mismo. Para realizar una previsión lógica, las fechas de inicio y finalización de las acciones se establecen por años naturales distribuidos en el número total de años de vigencia.

Llegada la fecha de término antes indicada, se estudiará la aprobación de un nuevo plan para continuar con el compromiso de la empresa, realizándose un nuevo diagnóstico de igualdad y ajustándose a la evolución experimentada hasta el momento.

## 7. Partes suscriptoras

De acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, el plan de igualdad será objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. No obstante, la presente organización no cuenta con representación legal de las personas trabajadoras debido a su pequeño tamaño. Dado que no existe representaciones legales, la organización ha invitado a la mesa negociadora a los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector. En un documento independiente se acompaña el acta de constitución y en su anexo las invitaciones y contestación de los sindicatos más representativos y sindicato representativo.

La Comisión de Igualdad, tiene atribuidas sus funciones en el acta de constitución. Las funciones son las siguientes:

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

## 8. Diagnóstico de la situación de género

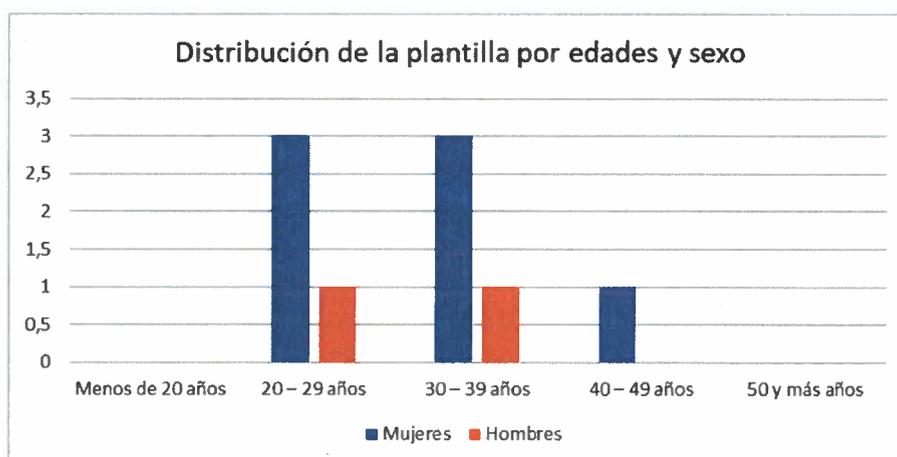
### 8.1 Toma de datos: tablas cuantitativas de información de la plantilla

#### Distribución de la plantilla por edades

El equipo humano de reCrea Formación está formado por una plantilla de 9 personas contratadas (7 mujeres y 2 hombres). El 77.78% de las personas contratadas corresponde al sexo femenino y el 22.22% al sexo masculino.

En relación con la distribución de la plantilla por edad, se debe indicar que el 44,44% tiene una edad comprendida entre 20-29 años (3 mujeres y 1 hombre); el 44.44% de las personas trabajadoras tiene entre 30-39 años (3 mujeres y 1 hombre) y el 11,11% tiene entre 40-49 años (1 mujer).

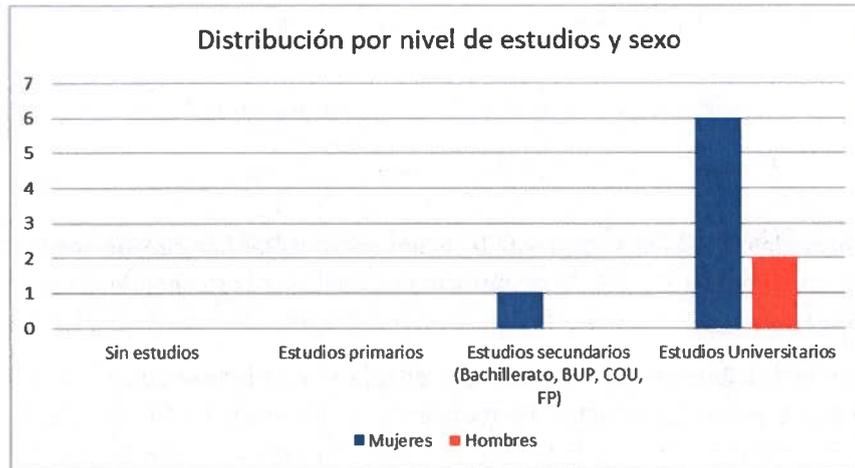
Edades	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años	0	0	0
20 – 29 años	3	1	4
30 – 39 años	3	1	4
40 – 49 años	1	0	1
50 o más años	0	0	0
Total	7	2	9



#### Distribución de la plantilla por nivel de estudios

En cuanto al nivel de estudios, el 88,89% tiene estudios universitarios (6 mujeres y 2 hombres). El 11,11% cuenta con estudios secundarios (1 mujer).

Nivel de estudios	Mujeres	Hombres	Total
Sin estudios	0	0	0
Estudios primarios	0	0	0
Estudios secundarios (Bachillerato, BUP, COU, FP)	1	0	1
Estudios Universitarios	6	2	8
Total	7	2	9



### Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Respecto a la categoría profesional se debe apuntar que el 66.67% de personas empleadas se corresponde a profesorado (5 mujeres y 1 hombre); el 11,11% corresponde a personal de administración (1 hombre); el 11,11% a personas con funciones de limpieza (1 mujer) y el 11,11% es la dirección (1 mujer).

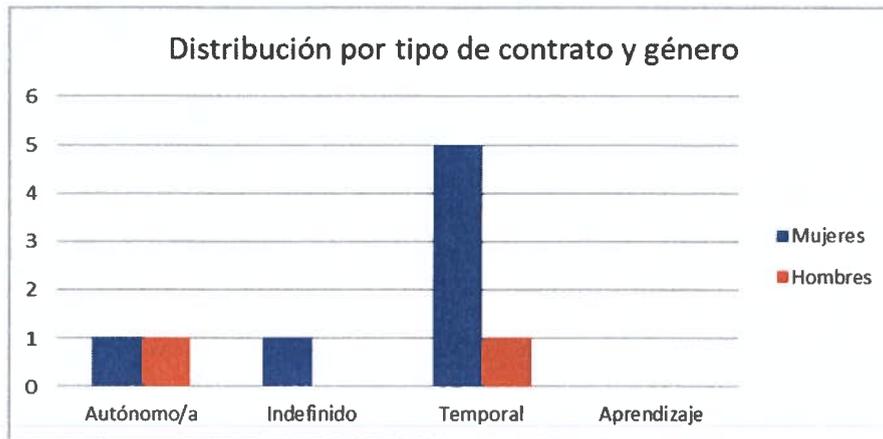
Nivel de estudios	Mujeres	Hombres	Total
Dirección	1	0	1
Administración	0	1	1
Profesorado	5	1	6
Limpieza	1	0	1
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>



### Distribución de la plantilla por tipo de contrato

En lo referido a los tipos de contratos se debe apuntar que el 66.67% de las personas trabajadoras tienen contrato temporal (5 mujeres y 1 hombre); el 22.22% están dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (1 mujer y 1 hombre); y el 11.11% son indefinidos (1 mujer).

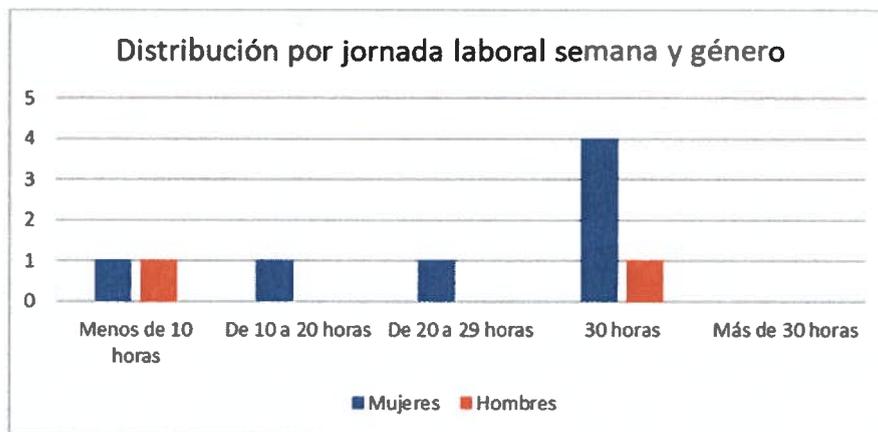
Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total
Autónomo	1	1	2
Indefinido	1	0	1
Temporal	5	1	6
Prácticas	0	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>



### Distribución de la plantilla por jornada laboral semanal

En cuanto a la distribución de la plantilla por jornada laboral semanal, se debe apuntar que el 55,6% de las personas empleadas hacen 30 horas semanales (4 mujeres y 1 hombre); el 22,2% hacen menos de 10 horas (1 mujer y 1 hombre); el 11,1% realiza entre 10 y 20 horas semanales (1 mujer); y el 11,1% restante tiene una jornada de 20 a 29 horas (1 mujer).

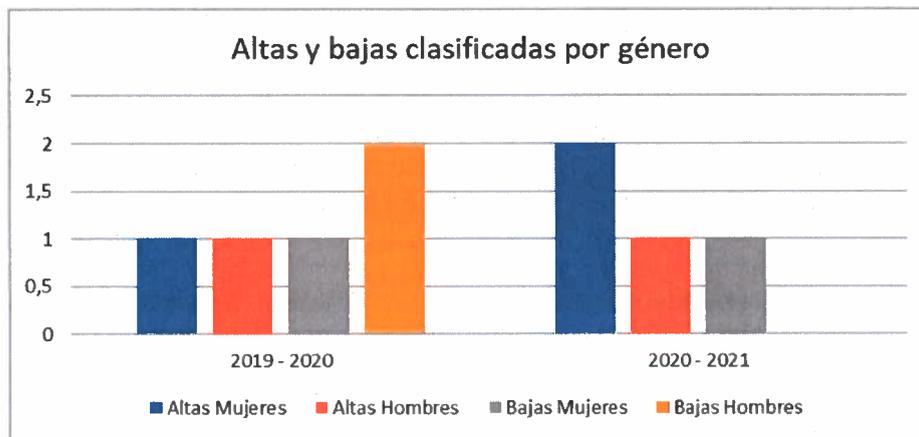
Jornada laboral	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 10 horas	1	1	2
De 10 a 20 horas	1	0	1
De 20 a 29 horas	1	0	1
30 horas	4	1	5
Más de 30 horas	0	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>



## Número de ingresos y bajas

En contratación se debe indicar que, respecto a la rotación de personal, se han producido las siguientes altas y bajas:

Año	Número de ingresos			Número de bajas		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
2019 - 2020	1	1	2	1	2	3
2020 - 2021	2	1	3	1	0	1
2021	0	0	0	1	0	1
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>



## Responsabilidades familiares (hijas e hijos)

Respecto al apartado de responsabilidades familiares, se debe apuntar que ninguna persona trabajadora tiene hijos/as.

Nº de hijas/hijos	Mujeres	Hombres	Total
0	0	0	0
1	0	0	0
2	0	0	0
3	0	0	0
Más de 3	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Edades hijas e hijos

Edad	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 3 años	0	0	0
De 4 a 6 años	0	0	0
De 7 a 14 años	0	0	0
De 15 y más años	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Formación

En referencia a formación realizada en el último año, se debe apuntar que todas las personas trabajadoras han recibido formación en el último año (7 mujeres y 2 hombres) sobre los Sistemas de Gestión que tiene implantados la organización (Calidad y Seguridad de la Información).

La metodología ha sido presencial, en el centro de trabajo y durante la jornada laboral.

Además, está prevista formación relacionada con la igualdad de oportunidades en el plan de formación acordado por la organización, puesto que para el mejor desarrollo y trabajo de las acciones previstas en el presente acuerdo. Además, se considera imprescindible como acciones de sensibilización del personal y para el desarrollo diario de servicios y comunicaciones con todas las partes interesadas.

## Promoción

En lo que ha promoción se refiere, indicar que no se han producido durante el último año.

## 8.2 Conclusiones auditoria salarial

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, como parte de la elaboración del presente plan de igualdad, reCrea Formación ha llevado a cabo la correspondiente auditoría retributiva.

Para ello, se han aplicado las “Guías técnicas sobre auditorías retributivas publicadas por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades”. Asimismo, se ha contado con asesoramiento externo especializado para el análisis y estudio de los resultados obtenidos.

Siguiendo el compromiso de la organización, se ha procedido a realizar el presente análisis para finalmente comprobar que se cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Se ha procedido a realizar el diagnóstico de la situación retributiva, evaluando todos los puestos de trabajo de la organización y analizando factores que podrían ser considerados como diferencias retributivas que pudieran ser consideradas como discriminatorias.

Una vez realizado el diagnóstico retributivo, la Comisión de Igualdad, ha procedido a su análisis y estudio para adoptar las posibles acciones correctoras para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Igualmente, esta organización ha establecido un sistema de seguimiento y posible implementación de mejoras para garantizar que esta igualdad retributiva entre mujeres y hombres impera a lo largo de toda la vigencia del plan de igualdad, y como consecuencia, es una realidad de la organización.

Se acompaña al presente plan de igualdad, como documento independiente, la “Herramienta Análisis Salarial de Género Recrea Formación, S.L.”, Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género facilitada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (Subdirección General para la Igualdad de la Empresa y la Negociación Colectiva), en su primera edición de enero 2015.

A continuación, se recogen las principales conclusiones de la auditoria retributiva:

- Se ha considerado el periodo de estudio comprendido entre el 01/09/2021 al 31/08/2022.
- Asimismo, la organización, adopta como acción del presente acuerdo la realización y análisis de auditorías salariales para poder detectar posibles desviaciones o la existencia de brecha salarial entre las personas trabajadoras.
- Tras el análisis de los datos recogidos como documento independiente en “Herramienta Análisis Salarial de Género Recrea Formación, S.L.” no es posible distinguir factores que influyan para que exista brecha salarial o diferencias discriminatorias. Por tanto, los salarios están equiparados entre ambos sexos, teniendo en consideración que es una plantilla mayoritariamente feminizada y en la medida en que las retribuciones están asociadas a las funciones asumidas, según las responsabilidades y nivel de exigencia de cada puesto.

## 7.2 Análisis cualitativo de la empresa

El presente diagnóstico es una fase del proceso de diseño del Plan de Igualdad de reCrea Formación que tiene como objetivo proporcionar conocimiento sobre la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, para garantizar la adecuación de las medidas de igualdad, a la realidad y necesidades de ésta.

Como parte de esta fase se ha efectuado la recogida de información y documentación relevante, el debate interno de dicha información y su análisis desde una perspectiva de género. Los datos en los que nos hemos basado se refieren a la plantilla de personal laboral de la entidad en el año 2020 y 2021.

Se ha hecho énfasis en la revisión y análisis de los siguientes aspectos: características de la organización, estructura de la plantilla, prácticas de gestión del personal, condiciones laborales de las personas trabajadoras y cultura organizacional, lo que ha derivado en los ámbitos temáticos que se relacionan a lo largo del diagnóstico.

Los datos, con carácter general, se han obtenido de los documentos y mecanismos de uso habitual, completándose con fichas sobre aspectos cuantitativos, cuestionario de opinión y autoevaluación cualitativa por parte de la Junta Directiva y la persona que conforma la plantilla en estos momentos, encargada de facilitar información general y de recursos humanos.

En el proceso de diagnóstico de situación de género, se han realizado principalmente las siguientes actuaciones:

- Se ha recogido y analizado información de carácter cuantitativo y cualitativo de la plantilla y de la cultura.
- Se han revisado carteles e imágenes de publicidad de la organización.
- Se ha consultado el Convenio Colectivo laboral de aplicación.
- Se ha consultado la página web, manuales, material, documentación y otras vías de comunicación externa de la entidad.
- Se ha revisado y analizado documentación, procedimientos y prácticas de la entidad.

A continuación, se incluyen los datos y tablas más significativas del proceso de diagnóstico. Se indican las principales fortalezas y debilidades detectadas en relación con los datos disponibles, las recomendaciones de mejora y los ámbitos prioritarios de actuación de acuerdo con los objetivos generales que se pretenden seguir:

- reCrea Formación siempre ha apostado por el cumplimiento de la legislación vigente y ha tenido integrados entre sus valores organizacionales el principio de igualdad entre la totalidad de las personas. También siempre ha prestado atención a las mujeres y hombres que trabajan en su plantilla teniendo en cuenta su capital humano. Es por ello que la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres se considera un principio presente en su cultura organizacional, aunque hasta el momento no se había recogido en ningún documento estratégico.
- reCrea Formación inicia con la elaboración del presente Plan de Igualdad la implementación e integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres, formalizando el compromiso de la empresa y dotando de los recursos necesarios para las acciones previstas.

- reCrea Formación cuenta con una plantilla compuesta mayoritariamente por mujeres, 7 mujeres trabajadoras y 2 hombres en el cómputo total de personal de la plantilla. De esta manera es el sexo masculino el menos representado en la empresa.
- La dirección de la empresa se lleva a cabo por una mujer. La propiedad de la empresa es al 50 % entre una mujer y un hombre.
- La actividad de la empresa no se desarrolla durante todo el año natural, dado el carácter educativo se desarrolla principalmente entre septiembre y junio.
- La plantilla de la empresa está compuesta por:
  - Dos trabajadores autónomos (propietarios de la empresa)
  - Una trabajadora fija-discontinua
  - Seis trabajadores con contrato por obra o servicio
- La política retributiva se muestra de forma clara y bien definida, así como es conocida o puede serlo por cualquier personal de la plantilla ya que viene acogida al Convenio Colectivo al que está adscrito.
- El 100% de las trabajadoras manifestó que en la organización se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades, que tanto mujeres como hombres tienen las mismas posibilidades de acceso a la organización, y que promocionan y acceden por igual a la formación continua.
- La formación contemplada en el Plan de formación del último año completo previo al diagnóstico muestra que la plantilla realiza las acciones formativas a petición de las necesidades formativas según cada uno de los puestos profesionales, y que éstas intentan ser siempre dentro del horario laboral.
- Se ha realizado por parte de las personas integrantes de la Comisión de Igualdad y previamente a la realización del presente PIO, formación de Igualdad de oportunidades y de trato enfocada a desarrollar medidas y Planes de Igualdad en organizaciones laborales, para dotar de los conocimientos y herramientas que faciliten la implantación de dicho plan.
- Las trabajadoras opinan que se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y que se conocen las medidas de conciliación disponibles.
- De las respuestas del cuestionario en referencia a las necesidades identificadas que el Plan de Igualdad debería contener, se resaltan como significativas: más formaciones específicas relacionadas con temas de igualdad, mayor visibilidad del Plan en la empresa y cubrir las necesidades que vayan surgiendo durante su ejecución.
- Cabe destacar que reCrea Formación ofrece a sus empleadas una serie de medidas de conciliación que van más allá de lo exigido por la normativa vigente y que están recogidas en el Convenio Colectivo al que se adscribe, aunque no estén formalizadas por escrito.
- No se detectan desequilibrios y desigualdades entre las condiciones laborales y las prácticas de RRHH de la organización entre mujeres y hombres, aunque sí que hay aspectos a mejorar en su formalización y difusión, y se debe registrar la información de la plantilla desagregada por sexo.
- reCrea Formación es una empresa donde nunca se ha producido un caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral y donde en el ambiente de trabajo no se efectúan bromas o comentarios considerados sexistas.
- A pesar de que no se reproducen imágenes sexistas o que muestren estereotipos de género en la comunicación externa de la organización, todavía se debe atender en

mayor medida a la utilización de un lenguaje inclusivo por parte del todo el personal, no utilizando de forma generalizada del masculino genérico.

- En las selecciones de personal de la empresa se recurre a canales de reclutamiento como Colegios profesionales o entidades públicas, realizando pruebas de selección como la entrevista personal. Aunque estas directrices son las que habitualmente se realizan, no se encuentra formalizado a través de un protocolo o documentos que orienten las selecciones en los pocos casos que se dan.

## 9. Medios y recursos del plan

### 9.1. Medios

El objetivo principal para garantizar el cumplimiento es que el nombramiento de una persona Responsable de igualdad, que tiene la función principal de velar por el cumplimiento del plan a través de su adecuado seguimiento y evaluación, y en caso necesario, debatir y realizar las modificaciones y ajustes del mismo durante su desarrollo.

Las principales tareas a asumir respecto al Plan, serán las siguientes:

- Realizar el seguimiento y evaluación de la aplicación del Plan de Igualdad y resolver los conflictos interpretativos y de aplicación que se presenten.
- Facilitar la consecución de los objetivos marcados, posibilitando la realización de las medidas previstas, analizando su aplicación y resultados, y valorando las posibles necesidades adicionales, nuevos objetivos o circunstancias extraordinarias a contemplar durante su seguimiento y evaluación.
- Activar y realizar las instrucciones necesarias previstas en el Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo.
- Participar en la difusión del Plan de Igualdad, persiguiendo la máxima involucración del personal, personas asociadas, Junta Directiva y ciudadanía en general.
- Analizar, evaluar y proponer medidas para corregir situaciones contrarias al principio de igualdad, estén o no estén contempladas en el presente plan, valorando los recursos, métodos y procedimientos necesarios para su aplicación.

### 9.2. Recursos

#### 9.2.1. Recursos económicos

La empresa dotará de los recursos económicos necesarios en aquellas acciones que requieran un coste económico. En cada una de las fichas de las acciones se especifica la previsión económica, si la acción lo requiere, o se especifica que no tiene un coste extra previsto. Ello no está exento de que durante la implementación de las acciones puedan surgir gastos derivados o recursos económicos necesarios para su adecuada ejecución, que no hayan estado previstos inicialmente. Por lo que las previsiones presupuestarias de las acciones pueden variar una vez realizadas, guardándose siempre los documentos que evidencien finalmente el valor presupuestado.

#### 9.2.2. Recursos materiales

Se contará con los recursos propios de la empresa, tanto a nivel de medios técnicos, como utilización de distintos servicios o colaboración con entidades públicas y privadas. Así mismo se utilizarán las instalaciones y la oficina de la empresa para llevar a cabo las actuaciones previstas en este Plan de Igualdad.

#### 9.2.3. Recursos humanos

Se tendrán en cuenta personas de la organización o externas a ella que van a desempeñar trabajos, tareas, desarrollo de alguna o parte de las acciones relacionadas en el plan de igualdad. En cada acción se ha realizado una previsión de tiempo de persona para la ejecución de dichas acciones.

### 9.3. Aproximación presupuestaria:

Acción	Presupuesto
Creación y utilización de un cuestionario o batería de preguntas estandarizado, evitando la formulación de preguntas personales que pudieran entenderse discriminatorias.	96 €
Difundir las medidas de conciliación disponibles a través de un documento aprobado por la entidad.	96 €
Realizar la formación, preferiblemente en horario de la jornada laboral, para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.	288 €
Planificar acciones formativas en materia de igualdad dirigida a personas integrantes de la empresa.	576 €
Realizar de forma periódica revisiones de los salarios que percibe el personal de la organización.	96 €
Crear y hacer público un "Protocolo de actuación" que regule el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral.	192 €
Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones, que se dirigen al público en general en cuanto a utilización de lenguaje neutro o términos femeninos o masculinos.	288 €
Comunicación del Plan para la igualdad en la página web, por correo electrónico y diferentes vías de comunicación externa.	96 €
Formalizar e implantar un protocolo de utilización de lenguaje e imágenes no sexista.	192 €
Integrar la perspectiva de género en los proyectos y actividades realizados en la empresa	192 €
<b>TOTAL:</b>	<b>2112 €</b>

## 10. Acciones de igualdad

### 10.1. Resumen de las acciones

A continuación, se presentan las de acciones de igualdad, detallándose en cada una de ellas el contenido y la descripción de la acción y sus objetivos específicos, actuando desde las siguientes áreas de intervención:

Área de acceso al empleo

1. Creación y utilización de un cuestionario o batería de preguntas estandarizado, evitando la formulación de preguntas personales que pudieran entenderse discriminatorias.

Área de conciliación

2. Difundir las medidas de conciliación disponibles a través de un documento aprobado por la entidad.

3. Realizar la formación, preferiblemente, en horario de la jornada laboral para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Área de clasificación profesional, promoción y formación

4. Planificar acciones formativas en materia de igualdad dirigida a las personas integrantes de la empresa y de la Junta Directiva.

Área de retribuciones

5. Realizar de forma periódica revisiones de los salarios que percibe el personal de la entidad.

Área de salud laboral

6. Crear y hacer público un "Protocolo de actuación" que regule el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral.

Área de comunicación y lenguaje

7. Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones, que se dirigen al público en general en cuanto a utilización de lenguaje neutro.

8. Comunicación del Plan para la igualdad en la página web, por correo electrónico, y en diferentes vías de comunicación externa.

9. Formalizar e implantar un protocolo de utilización de lenguaje e imágenes no sexista.

Área transversalidad de género

10. Integrar la perspectiva de género en los proyectos y actividades realizados en la empresa.

## 10.2. Calendario de acciones

<b>Acción</b>	<b>Planificación</b>
1 Creación y utilización de un cuestionario o batería de preguntas estandarizado, evitando la formulación de preguntas personales que pudieran entenderse discriminatorias.	Septiembre 2021 - septiembre 2022
2 Difundir las medidas de conciliación disponibles a través de un documento aprobado por la entidad.	Septiembre 2021 - septiembre 2025
3 Realizar la formación, preferiblemente, en horario de la jornada laboral para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.	Septiembre 2021 - septiembre 2025
4 Planificar acciones formativas en materia de igualdad dirigida a la plantilla.	Septiembre 2021 - septiembre 2025
5 Realizar de forma periódica revisiones de los salarios que percibe el personal de la entidad.	Septiembre 2021 - septiembre 2025
6 Crear y hacer público un “Protocolo de actuación” que regule el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral.	Septiembre 2022 - septiembre 2023
7 Adecuar las comunicaciones y los documentos que se dirigen al público en general y a las personas socias y usuarias, garantizando la utilización del lenguaje inclusivo.	Septiembre 2023 – Septiembre 2025.
8 Comunicación del Plan para la igualdad en la página web, correo electrónico y en las diferentes vías de comunicación externa.	Septiembre 2021 - septiembre 2025
9 Formalizar e implantar una guía o manual de utilización de lenguaje e imágenes no sexista.	Septiembre 2022 – septiembre 2023
10 Incorporar la perspectiva de género en los proyectos y actividades desarrolladas	Septiembre 2022 - septiembre 2025

### 10.3. Fichas de las acciones

<b>Ficha acción nº 1</b>	<b>Área a desarrollar: Acceso al empleo</b>
<b>Denominación:</b> Creación y utilización de un cuestionario o batería de preguntas estandarizado, evitando la formulación de preguntas personales que pudieran entenderse discriminatorias.	
<b>Fecha inicio:</b> Septiembre 2021	<b>Fecha finalización:</b> Septiembre 2022
<b>Periodicidad:</b> Puntual, durante el primer año de vigencia del plan.	
<b>Objetivos:</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>Realizar los procesos de selección en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</li></ul>	
<b>Descripción de actividades:</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>Crear un modelo de cuestionario de entrevista personal de la entidad atendiendo a que las preguntas se realicen en un lenguaje no sexista y no se hagan a referencias o cuestiones personales.</li><li>Para cada vacante a cubrir o subcontratación de servicios profesionales, se completará el cuestionario, con una serie de preguntas técnicas específicas del perfil profesional que se trate y se establecerán unos criterios y datos objetivos sin sesgo de género previos antes de la realización de la entrevista.</li><li>Usar el modelo de cuestionario de entrevista a la hora de registrar la información y los datos de la prueba de selección de personal, independientemente de quién realice la entrevista.</li><li>Las preguntas a realizar durante las pruebas de selección no tendrán ninguna pregunta o referencia que atienda a cuestiones.</li></ul>	
<b>Destinatarios:</b> Candidatos y candidatas que desean participar en los procesos de selección y personas subcontratadas para servicios profesionales.	
<b>Responsable acción:</b> Responsable de igualdad.	
<b>Recursos para la realización de la acción:</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>Humanos: Personal responsable de la acción</li><li>Materiales: Material informático, fungible, de oficina, cuestionarios de selección de personal.</li><li>Económicos: Coste de personal responsable de realizar la acción.</li></ul>	
<b>Indicaciones de evaluación:</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>Cuestionario de entrevista de selección de personal.</li><li>Nº de personas candidatas que han realizado la entrevista de selección con el cuestionario. (desagregada por mujeres y hombres)</li><li>Nº de mujeres y hombres contratadas al año.</li></ul>	
<b>Aproximación presupuestaria:</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>Nº de horas: 6 horas</li><li>Presupuesto: 6 horas x 16 €/hora = 96 €</li></ul>	

Denominación: Difundir las medidas de conciliación disponibles a través de un documento aprobado por la entidad.

Fecha inicio: Septiembre 2021

Fecha finalización: Septiembre 2025

Periódicidad: Puntual, realización del documento. Permanente, utilización del documento.

Objetivos:

- Promocionar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Informar de los derechos laborales que corresponden en materia de conciliación. Promocionar la conciliación desde la cultura de la corresponsabilidad.

Descripción de actividades:

- Se dará a conocer, al personal y en cada nueva incorporación de personal, la normativa vigente en materia de conciliación (Convenio Laboral, ET, LGSS), a través de un documento que recoja los permisos retribuidos y medidas de conciliación, reducciones de jornada, excedencias, etc.
- Además de informar, se facilitarán todas aquellas propuestas, sugerencias y adaptaciones horarias que realicen y que no supongan una carga económica insostenible.

Destinatarios: Todo el personal de la entidad.

Responsable acción: Responsable de igualdad.

Recursos para la realización de la acción:

- Humanos: Personal responsable de la acción
- Materiales: Material informático, fungible, de oficina, Documento resumen que explique las medidas de conciliación disponibles.
- Económicos: Coste de personal responsable de realizar la acción.

Indicaciones de evaluación:

- Documento resumen de las medidas de conciliación desarrollado y distribuido.
- Recibí firmado del documento de conciliación de la entidad.
- Nº de mujeres y hombres que solicitan medidas de conciliación.
- Medidas de conciliación que amplían la normativa que se han incorporado.

Aproximación presupuestaria:

- Nº de horas: 6 horas
- Presupuesto: 6 horas x 16 €/hora = 96 €

<b>Ficha acción nº 3</b>	<b>Área a desarrollar: Conciliación</b>
<b>Denominación:</b> Realizar la formación, preferiblemente, en horario de la jornada laboral para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.	
<b>Fecha inicio:</b> Septiembre 2021	<b>Fecha finalización:</b> Septiembre 2025
<b>Perioricidad:</b> Permanente, durante la vigencia del plan	
<b>Objetivos:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres en la organización.</li> </ul>	
<b>Descripción de actividades:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el caso de la formación interna y externa se procurará la incorporación de soluciones que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, con medidas como: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Planificación de la formación: que sea en horario laboral.</li> <li>○ Planificación de cursos on-line cuando los objetivos formativos y la materia a impartir lo permitan.</li> <li>○ En los casos que no sea posible, compensar esas horas realizadas fuera del horario laboral, como horas trabajadas que deben ser devueltas o establecerse otro tipo de alternativas en el diseño de las acciones formativas para favorecer su participación.</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Destinatarios:</b> Todo el personal de la entidad.	
<b>Responsable acción:</b> Responsable de igualdad.	
<b>Recursos para la realización de la acción:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Personal responsable de la acción</li> <li>• Materiales: Material informático, fungible, de oficina, programa de acción formativa.</li> <li>• Económicos: Coste de personal responsable de realizar la acción.</li> </ul>	
<b>Indicaciones de evaluación:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento resumen de las medidas de conciliación desarrollado y distribuido.</li> <li>• Recibí firmado del documento de conciliación de la entidad.</li> <li>• Nº de mujeres y hombres que solicitan medidas de conciliación.</li> <li>• Medidas de conciliación que amplian la normativa que se han incorporado.</li> </ul>	
<b>Aproximación presupuestaria:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de horas: 18 horas</li> <li>• Presupuesto: 18 horas x 16 €/hora = 288 €</li> </ul>	

**Ficha acción nº 4** **Área a desarrollar: Clasificación, promoción y formación**

**Denominación:** Planificar acciones formativas en materia de igualdad dirigida a la plantilla.

**Fecha inicio:** Septiembre 2021

**Fecha finalización:** Septiembre 2025

**Periodicidad:** Permanente, durante la vigencia del plan

**Objetivos:**

- Fomentar la formación en igualdad con el objetivo de incorporar la igualdad de manera transversal en la entidad.

**Descripción de actividades:**

- Realizar una formación en materia de Igualdad entre mujeres y hombres dirigida al personal y también a los cargos responsables de la entidad, la Junta Directiva, para mejorar el desempeño y la ejecución del plan.

**Destinatarios:** Todo el personal de la entidad.

**Responsable acción:** Responsable de igualdad.

**Recursos para la realización de la acción:**

- Humanos: Personal responsable de la acción
- Materiales: Material informático, fungible, de oficina, programa formativo de igualdad.
- Económicos: Coste económico de la acción formativa.

**Indicaciones de evaluación:**

- N.º de mujeres y hombres de la plantilla que han recibido formación en igualdad.
- N.º de mujeres y hombres de la Junta Directiva que han recibido formación en igualdad.
- Programa de la acción formativa con contenido.
- Certificados de participación de la formación.

**Aproximación presupuestaria:**

- N.º de horas de planificación: 6 horas
- Coste de la acción formativa: 480 €
- Presupuesto: 6 horas x 16 €/hora + 480 € = 576 €

**Denominación:** Realizar de forma periódica revisiones de los salarios que percibe el personal de la entidad.

**Fecha inicio:** Septiembre 2021

**Fecha finalización:** Septiembre 2025

**Perioricidad:** Permanente, durante la vigencia del plan

**Objetivos:**

- Asegurar la igualdad salarial del personal de la entidad.

**Descripción de actividades:**

- Realizar una revisión periodica del salario percibido por el personal de la entidad.
- Tomar medidas correctoras en caso de desigualdades injustificadas.

**Destinatarios:** Todo el personal de la entidad.

**Responsable acción:** Responsable de igualdad.

**Recursos para la realización de la acción:**

- **Humanos:** Personal responsable de la acción
- **Materiales:** Material informático, fungible, de oficina, nóminas.
- **Económicos:** Coste de personal responsable de realizar la acción.

**Indicaciones de evaluación:**

- N.º de mujeres y hombres de la plantilla y su salario
- Tabla de equiparación salarial

**Aproximación presupuestaria:**

- N.º de horas: 6 horas
- Presupuesto: 6 horas x 16 €/hora = 96 €

Denominación: Crear y hacer público un "Protocolo de actuación" que regule el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral.

Fecha inicio: Septiembre 2022

Fecha finalización: Septiembre 2023

Periodicidad: Puntual, durante el segundo año de vigencia del plan

Objetivos:

- Prevenir todo tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificar y actuar ante cualquier problemática de este tipo en la entidad.

Descripción de actividades:

- Realización de un protocolo de actuación asegurando que regule las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral ante cualquier persona de empresa.
- Se establecerá en dicho protocolo los siguientes principios: el derecho a un trato digno y el reconocimiento del acoso como una situación de discriminación y se incluirán definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral y un procedimiento de prevención, actuación y denuncia de los casos de acoso sexual y moral. Se determinarán los mecanismos y los responsables de identificar, prevenir y sancionar este tipo de situaciones y llevar a cabo las gestiones vinculadas con esta acción.
- Aprobación y firma del "Protocolo de actuación"
- Se hará entrega del Protocolo de acoso a toda la plantilla y a las nuevas incorporaciones.

Destinatarios: Todo el personal de la entidad.

Responsable acción: Responsable de igualdad.

Recursos para la realización de la acción:

- Humanos: Personal responsable de la acción
- Materiales: Material informático, fungible, de oficina, modelos y guías de Protocolos de actuación frente acoso, normativa legal aplicable.
- Económicos: Coste de personal responsable de realizar la acción.

Indicaciones de evaluación:

- Documento de Protocolo de acoso aprobado por la entidad.
- Acta de reunión de la aprobación del protocolo de acoso por Junta Directiva.
- Nº de situaciones detectadas o denunciadas desde la aprobación del Protocolo.
- Nº de consultas atendidas en relación al "Protocolo de Actuación de acoso".

Aproximación presupuestaria:

- Nº de horas: 12 horas
- Presupuesto: 12 horas x 16 €/hora = 192 €

Denominación: Adecuar las comunicaciones y los documentos que se dirigen al público en general y a las personas socias y usuarias, garantizando la utilización del lenguaje inclusivo.

Fecha inicio: Septiembre 2023

Fecha finalización: Septiembre 2025

Perioricidad: Puntual, durante el tercer año de vigencia del plan

Objetivos:

- Promover y garantizar el uso del lenguaje igualitario y no sexista en la entidad.
- Crear una cultura de comunicación con perspectiva de género.

Descripción de actividades:

- Buscar y aplicar el material y los conocimientos de Lenguaje inclusivo para realizar las modificaciones de la documentación, consultando guías u obteniendo información al respecto.
- Adecuación y revisión de la documentación y publicidad de la entidad (comunicación interna y externa) a las normas de un lenguaje no sexista evitando el uso del masculino genérico e imágenes que representen estereotipos o roles de género. Incluida la página web y canales de comunicación.
- Revisión y atención de las imágenes de la entidad para que no reproduzcan estereotipos de género.
- Cuando se cree un nuevo documento o registro en la organización, prestar atención al uso de lenguaje no sexista y hacer uso de las herramientas de lenguaje no sexista.

Destinatarios: Todo el personal de la entidad.

Responsable acción: Responsable de igualdad.

Recursos para la realización de la acción:

- Humanos: Personal responsable de la acción
- Materiales: Material informático, fungible, de oficina, material didáctico y guías y manuales de lenguaje y publicidad no sexista.
- Económicos: Coste de personal responsable de realizar la acción.

Indicaciones de evaluación:

- Nº de documentos de la entidad cambiados a lenguaje inclusivo. (folletos, notificaciones, documentación en general)
- Contenido modificado de los folletos, formularios, dossiers.
- Página web y los comunicados internos adaptados.

Aproximación presupuestaria:

- Nº de horas: 18 horas
- Presupuesto: 18 horas x 16 €/hora = 288 €

**Denominación:** Comunicación del Plan para la igualdad en la página web, correo electrónico y en las diferentes vías de comunicación externa.

**Fecha inicio:** Septiembre 2021

**Fecha finalización:** Septiembre 2025

**Periodicidad:** Permanente, durante toda la vigencia del plan

**Objetivos:**

- Dar a conocer y difundir públicamente el Plan de Igualdad de la entidad y su compromiso con éste.
- Ajustar la imagen a la realidad de la entidad teniendo en cuenta el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Descripción de actividades:**

- Informar a todo el personal de la empresa sobre la aprobación y firma del Plan de igualdad, y su puesta en marcha, así como noticias relacionadas con la ejecución y desarrollo del mismo.
- Incorporar la difusión del Plan de igualdad de la empresa en las firmas de correo electrónico, la página web y en la APP.
- En un apartado de la página web se informará sobre que la entidad tiene implantado un plan de igualdad, objetivos y contenidos del mismo, así como otro contenido de interés en materia de igualdad.

**Destinatarios:** Todo el personal de la entidad.

**Responsable acción:** Responsable de igualdad.

**Recursos para la realización de la acción:**

- Humanos: Personal responsable de la acción
- Materiales: Material informático, fungible, de oficina, entidad de comunicación.
- Económicos: Coste de personal responsable de realizar la acción.

**Indicaciones de evaluación:**

- Noticias sobre Plan de igualdad difundidas entre el personal.
- Apartado de la página web en materia de igualdad.
- Correo electrónico enviado informando sobre el Plan de Igualdad
- Firmas de las cuentas de correo electrónico con el compromiso de igualdad

**Aproximación presupuestaria:**

- Nº de horas: 6 horas
- Presupuesto: 6 horas x 16 €/hora = 96 €

<b>Ficha acción nº 9</b>	<b>Área a desarrollar: Comunicación y lenguaje</b>
<b>Denominación:</b> Formalizar e implantar una guía o manual de utilización de lenguaje e imágenes no sexista.	
<b>Fecha inicio:</b> Septiembre 2022	<b>Fecha finalización:</b> Septiembre 2023
<b>Periódicidad:</b> Puntual, durante el segundo año de vigencia del plan.	
<b>Objetivos:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar el uso adecuado del lenguaje y las imágenes en la comunicación realizada dentro y fuera de la organización.</li> </ul>	
<b>Descripción de actividades:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se revisarán los recursos desarrollados disponibles (ej: guías publicadas por Conselleria, UPV, UV, UNED,...) y se creará una guía o manual propio de la empresa con las pautas, directrices y herramientas para utilización de una comunicación inclusiva.</li> <li>• Se difundirá entre la plantilla para su conocimiento y aplicación en la comunicación interna y externa tanto de forma oral como escrita.</li> </ul>	
<b>Destinatarios:</b> Todo el personal de la entidad.	
<b>Responsable acción:</b> Responsable de igualdad.	
<b>Recursos para la realización de la acción:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Personal responsable de la acción.</li> <li>• Materiales: Material informático, fungible, de oficina, guías publicadas.</li> <li>• Económicos: Coste de personal responsable de realizar la acción.</li> </ul>	
<b>Indicaciones de evaluación:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusión de las guías y recursos de lenguaje inclusivo.</li> <li>• Guía o manual de la empresa creado y aprobado.</li> <li>• Uso de lenguaje neutro y de imágenes no discriminativas en comunicaciones.</li> </ul>	
<b>Aproximación presupuestaria:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de horas: 12 horas</li> <li>• Presupuesto: 12 horas x 16 €/hora = 192 €</li> </ul>	

**Ficha acción nº 10****Área a desarrollar: Transversalidad de género****Denominación:** Incorporar la perspectiva de género en los proyectos y actividades desarrolladas**Fecha inicio:** Septiembre 2022**Fecha finalización:** Septiembre 2025**Periodicidad:** Puntual, durante el segundo año de vigencia del plan.**Objetivos:**

- Integrar la perspectiva de género en los proyectos, actividades, información proporcionada y servicios que se ofrecen a las personas asociadas.

**Descripción de actividades:**

- Se realizará un análisis de género y la integración de la perspectiva de género en los proyectos y actividades de la empresa.

**Destinatarios:** Todo el personal de la entidad.**Responsable acción:** Responsable de igualdad.**Recursos para la realización de la acción:**

- Humanos: Personal responsable de la acción.
- Materiales: Material informático, fungible, de oficina, formación en proyectos perspectiva de género.
- Económicos: Coste de personal responsable de realizar la acción.

**Indicaciones de evaluación:**

- Nº de mujeres y hombres sensibilizados y concienciados en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Nº de actividades o proyectos donde se ha incorporado la perspectiva de género.

**Aproximación presupuestaria:**

- Nº de horas: 12 horas
- Presupuesto: 12 horas x 16 €/hora = 192 €

## 11. Sistema de seguimiento y evaluación

Con respecto al plan, cabe destacar que se prevé la realización de documentos de trabajo y el diseño de herramientas específicas para la implementación de las acciones, su seguimiento y evaluación.

Para ello, se desarrollarán:

- Planes operativos anuales: anualmente se realizará una planificación con las acciones para dicho año, mecanismos de seguimiento, indicadores de evaluación y presupuesto si se requiere. Hay acciones que se plantean de forma continua por lo que entrarán a formar parte en cada planificación operativa anual de igualdad, y otras acciones que se realizarán con carácter puntual dentro de un periodo de tiempo establecido.
- Informes anuales de evaluación: que muestren el grado de cumplimiento del Plan y su impacto. En estos informes de evaluación se realizará un pequeño diagnóstico de igualdad reflejando los cambios y modificaciones de la empresa respecto el año anterior, aspectos sobre igualdad que no han sido contemplados en el plan, el resultado de las acciones y cualquier otro aspecto que se considere de interés.
- Utilización de indicadores cuantitativos y cualitativos para la medición de la evidencia de las acciones de igualdad. Cada una de las acciones conlleva una serie de indicadores de medición que deberán ir registrándose de forma continua, para posteriormente evaluar sus resultados y evidenciar la ejecución de la acción.
- Una reunión como mínimo con carácter anual por parte de responsable de igualdad con Junta Directiva para tratar temas de igualdad y del presente Plan. Esta reunión pondrá en balance las acciones efectuadas por año, presentándose la documentación y los resultados de los indicadores asociados a cada acción.
- Búsqueda, lectura y redacción de documentos pertinentes: que permitan el desarrollo y la ejecución de las acciones por parte de las personas responsables de llevar a cabo la acción.
- Convocar y realizar una reunión si se requiere de forma extraordinaria cada vez que haya que gestionar o tratar cualquier aspecto relacionado con el principio de igualdad en la empresa.
- Trabajo continuo por parte de las personas responsables del plan dentro de sus agendas.
- Solicitar apoyo, asistencia técnica o formación en aquellas cuestiones que demanden desde la empresa aportar documentos y herramientas que precisen en la implementación del Plan de igualdad.
- Para sistematizar la información, se presenta una Ficha de seguimiento y evaluación, que servirá para el procedimiento de recogida de datos e información relativa a cada una de las acciones previstas. Esta ficha deberá ser cumplimentada por las personas responsables y serán incluidas en los Informes de seguimiento y en las reuniones periódicas en relación a este tema. Se presenta la Ficha de implementación y seguimiento a continuación.

Las conclusiones del Informe de Evaluación Final orientarán el II plan de Igualdad de la entidad.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad tiene como objetivo analizar el desarrollo del plan y la implantación de las medidas previstas, con la finalidad de emitir una valoración crítica que permita tomar decisiones en cuanto al grado de implantación de las acciones y posibles actuaciones encaminadas a la mejora continua.

Composición	Responsable de igualdad y Junta Directiva tienen entre sus cometidos el análisis continuo de los resultados del proceso de seguimiento y evaluación, así como la orientación o reorientación de las acciones y actividades, así como la propuesta y aplicación de medidas correctoras en caso de que fuera necesario, que quedarán reflejadas en los informes de evaluación.
Funciones	<p>Las funciones y competencias de la Comisión en materia de seguimiento, evaluación y revisión periódica serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adoptar acuerdos o medidas en materia de igualdad.</li> <li>- Velar por el cumplimiento del plan de igualdad.</li> <li>- Recoger las inquietudes, propuestas, cuestiones en materia de igualdad de la plantilla.</li> <li>- Conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados.</li> <li>- Compartir en la Comisión los datos de plantilla en materia de igualdad.</li> <li>- Evaluar según la periodicidad establecida en cada acción, la efectividad de las medidas puestas en marcha.</li> <li>- Promover y participar en la realización de campañas de sensibilización o información para la difusión de la legislación vigente en materia de igualdad de género a todas las trabajadoras y trabajadores de la organización.</li> </ul>
Reuniones	<p>En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento formulará propuestas de mejora y cambios que deben incorporarse.</p> <p>Para el seguimiento de las acciones, la Comisión de Seguimiento se reunirá con la frecuencia necesaria para realizar un informe a mitad periodo de vigencia del plan (a los dos años) y al final del periodo (informe final a los cuatro años) en el que se indicará el estado de implantación de cada una de ellas. Sin perjuicio de que las revisiones siguiendo los indicadores recogidos en el presente texto requieran que se realice una toma de datos con mayor frecuencia.</p> <p>En dicho informe se aportarán las evidencias de implantación parcial o total de las mismas.</p>
Funcionamiento	<p>Los acuerdos de la Comisión para su validez requerirán del voto favorable de la mayoría simple de cada una de las dos representaciones. En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se procederá de la forma establecida en el presente acuerdo.</p>

## 12. Procedimiento de modificación del plan de igualdad y de resolución de discrepancias

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el artículo 9.2. del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre:

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

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

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

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”

En caso de ser precisa la modificación del plan de igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Igualdad que acometerá las acciones y tareas que resulten necesarias para la actualización del diagnóstico y de las acciones recogidas en el presente acuerdo.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Igualdad, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se solventarán de acuerdo con los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

### 13. Tablas cualitativas de información de la empresa

#### Área de acceso al empleo

Cuestión	Si	No
¿Los canales utilizados para difundir las ofertas de empleo de nuestra empresa son diversos y accesibles tanto a hombres como a mujeres?	X	
¿Se publican las ofertas de empleo de la empresa de forma que no se expresa claramente la preferencia por alguno de los sexos?	X	
¿Se utiliza un lenguaje no sexista (neutro) cuando se oferta una vacante en la empresa?	X	
¿El perfil profesional descrito en nuestras ofertas se adapta a los requerimientos del puesto ofertado y no muestra ningún tipo de discriminación por razón de sexo?	X	
¿Se establecen criterios claros y específicos para la aceptación de candidaturas, garantizándose en todo caso una elección de las mismas sin sesgo de género?	X	
¿Nuestros modelos de solicitud de empleo garantizan la obtención de información relevante para la selección sin extenderse a datos personales que pudieran entenderse discriminatorios?	X	
¿Se fomenta la contratación de mujeres en puestos y categorías en las que se encuentran subrepresentadas?		X
¿Se fomenta la contratación para la sustitución del personal de la plantilla en situación de excedencia familiar, paternidad, maternidad...?	X	
¿Las personas responsables del proceso de selección han recibido formación/información y/o están sensibilizadas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres hombres?		X
¿En los casos en los que se recurre a consultoras externas para la selección, se garantiza la información sobre las directrices a seguir en los procesos, indicando expresamente la necesidad de que estos sean neutros y sin discriminación?	X	
¿En los procesos de selección se realizan pruebas o exámenes que no favorezcan a un sexo en detrimento de otro (por ejemplo, pruebas físicas, antropométricas...)?	X	
¿Los contenidos de las pruebas de selección son iguales para hombres y mujeres?	X	
¿En las entrevistas personales, se utiliza un cuestionario o batería de preguntas estandarizado, evitando la formulación de preguntas personales que pudieran entenderse discriminatorias?	X	
¿Utilizamos un lenguaje no sexista a la hora de realizar las distintas pruebas que configuran el proceso de selección de personal?	X	
¿A través de las pruebas selectivas comprendidas en el proceso de selección, se asegura que se atiende estrictamente a las especificaciones del puesto de trabajo y a las cualificaciones requeridas para su cobertura detallada en la definición de dicho puesto de trabajo?	X	
¿Quedan recogidos estadísticamente y desagregados por sexos, los resultados de cada una de las fases del proceso de reclutamiento y selección?		X
El proceso de reclutamiento y selección es totalmente transparente de forma que se pueda detectar claramente si se ha producido algún tipo de sesgo de género en alguna de sus fases.		X

## Área de conciliación

Cuestión	Si	No
¿Se mejora la normativa mínima aplicable por ley/convenio a la empresa en aspectos de conciliación?	X	
¿Los horarios de trabajo, reuniones, y horarios de formación favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?		X
¿Se permite la flexibilización del horario de trabajo con el objeto de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de trabajadoras y trabajadores?	X	
¿Se produce una participación activa de los/as representantes de los trabajadores/as en la organización del trabajo, los tiempos de trabajo y su distribución?	X	
¿Se toman medidas que fomenten el reparto de responsabilidades familiares?		X
¿Se llevan a cabo medidas para favorecer la condición de maternidad/paternidad de los trabajadoras y trabajadores/as o para atender a personas dependientes? (medidas económicas, jurídicas o de ocio).	X	
¿Se lleva a cabo formación a directiva y trabajadores/as en materia de igualdad de oportunidades y en concreto de conciliación?		X
¿Se lleva a cabo una correcta política de información a trabajadoras y trabajadores/as? ¿Se les informa sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones llevadas a cabo por la empresa?		X

## Área de clasificación profesional

Cuestión	Si	No
¿Las categorías y/o grupos profesionales que engloban los distintos puestos de trabajo, son neutras y se definen independientemente del género?	X	
¿Hay mujeres en la empresa que ocupen cargos de responsabilidad o cargos directivos?	X	
¿Se aprecia la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados?	X	
Al observar el personal adscrito a las distintas categorías y/o grupos profesionales, ¿Podemos apreciar la pertenencia de las mujeres a categorías/grupos de menor jerarquía y la de los hombres a categorías/grupos de mayor jerarquía?		X
¿La relación entre nivel de estudios y categoría profesional, es la misma para las trabajadoras que para los trabajadores?	X	
¿Se ha realizado una valoración de los puestos de trabajo a fin de establecer la clasificación profesional en la empresa?		X
Aún dentro de la misma categoría/grupo profesional, ¿Existen departamentos o secciones donde el número de hombres sea claramente superior al de las mujeres o viceversa?	X	

## Área de promoción profesional

Cuestión	Si	No
¿Se establecen criterios objetivos en los sistemas de promoción?		X
¿Los canales para informar al personal de las vacantes a las cuales pueden promocionar, garantizan la no discriminación por razón de sexo?	X	
¿La publicidad de las vacantes a cubrir mediante promoción interna se hace extensiva a toda la plantilla utilizando un lenguaje neutro y sin ningún tipo de sesgo de género?	X	
¿El personal contratado a tiempo parcial tiene las mismas posibilidades de promoción que aquél que cuenta con un contrato indefinido y a jornada completa?	X	
¿Hay departamentos con mayores posibilidades de promoción que otros?		X
¿Los puestos ocupados por mujeres y hombres en la empresa tienen las mismas posibilidades de desarrollar una carrera profesional?	X	
¿Se prevén medidas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos en los que se encuentran subrepresentadas?		X
¿Se informa, motiva y forma a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional?		X
¿La promoción a puestos de mayor responsabilidad lleva implícita una mayor dedicación de las personas promocionadas a dicho puesto?	X	
¿Existe un plan de formación en la empresa que tiene en cuenta las necesidades de toda la plantilla?		X
¿Se analizan las necesidades de formación de cada uno de los puestos, y en particular, las de aquellos ocupados por mujeres?		X
¿Se comunica a toda la plantilla mediante distintos medios de comunicación interna, el contenido del Plan de Formación Anual de forma que dicha información se transmite de manera clara y accesible a todo el personal?		X
¿Existe una relación definida entre los planes de formación, los planes de carrera y la promoción interna?		X
¿La empresa cuenta con algún programa de mentoring?		X
¿Tienen las trabajadoras y trabajadores de todas las categorías y departamentos las mismas posibilidades de acceso a la formación?	X	
¿La formación se realiza en horario laboral, estableciéndose en cualquier otro caso, alternativas como cursos on-line, formación a distancia...?	X	
¿Se establece algún tipo de compensación por el tiempo empleado en formación fuera del horario laboral?		X
¿En el diseño de los programas de formación se atiende explícitamente a las necesidades del personal que se encuentra ubicado en dependencias auxiliares geográficamente separadas del centro/lugar de formación?		X
¿El acceso a los programas de formación entraña una especial dificultad para las mujeres?		X
¿Se fomenta la participación de las mujeres en los cursos de formación?		X
¿El diseño de los programas de formación incorpora soluciones que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores/as que asisten a los cursos?		X
¿Se organizan cursos específicos para las mujeres de la empresa con la finalidad de prepararlas para promocionar en empleos o funciones en las que se encuentran subrepresentadas o que tradicionalmente han estado ocupados por hombres?		X

¿Se facilita información sobre los procesos formativos del plan anual de formación de las trabajadoras y trabajadores/as en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad..., especialmente con motivo de su reincorporación al puesto de trabajo?	X
¿Tanto el Equipo Directivo como el equipo de Recursos Humanos reciben algún tipo de formación en igualdad de oportunidades?	X

## Área de retribución

Cuestión	Si	No
¿Tiene la empresa una Política Retributiva Transparente?		X
¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para determinados profesionales?		X
¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para los trabajadores/as/as fijos/as?		X
¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para los trabajadores/as /as a jornada completa?		X
¿El salario medio de los trabajadores/as y trabajadoras es igual en una misma categoría o grupo profesional?	X	
¿Hay colectivos o categorías profesionales a los que no les sea de aplicación el convenio en materia salarial?		X
¿Hay categorías profesionales dónde se producen mayores diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras?		X
¿Existen diferencias importantes en el número de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales?	X	
¿Las categorías masculinizadas tienen más accesos a los pluses, complementos, primas o incentivos que las feminizadas?		X
¿Las mujeres que trabajan en categorías profesionales feminizadas cobran menos comparadas con otras categorías similares?		X
¿Existe mayor número de mujeres en los contratos a tiempo parcial o temporal (modalidades contractuales con menos ventajas económicas)?	X	
¿Las mujeres perciben menos complementos salariales que los hombres?		X

## Área de salud laboral

Cuestión	Si	No
¿En nuestra empresa se producen comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad, en relación al aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia de sexual de compañeras y/o compañeros?		X
¿Se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas?		X
¿Se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista?		X
¿Existe en la empresa alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo, el acoso sexual o el acoso moral?		X
¿Se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o acoso moral en la empresa?		X
En caso afirmativo ¿contó la víctima con el apoyo necesario para denunciar?		
¿Considera que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a su situación personal?	X	

¿Considera que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a su situación durante el embarazo?	X
¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a su situación personal?	X
¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a su situación durante el embarazo?	X
¿Se aseguran la disponibilidad de asientos en caso de embarazo?	X
¿Se asegura el cambio de puesto de trabajo de la empleada, en caso de que las funciones que desarrolla habitualmente comporten peligro, tanto para su salud como para la salud de su futura hija o hijo, y mientras éste persista?	X
¿Son adecuados los uniformes de trabajo, según sus necesidades?	X
¿Se adapta el mobiliario y los utensilios a las características corporales específicas de mujeres y hombres?: si se trabaja de pie o se permanece demasiado tiempo sentado/a y especialmente en situación de embarazo?	X

### Área de comunicación y lenguaje no sexista

Cuestión	Si	No
¿Conoce personalmente la política de igualdad de su empresa?	X	
¿Sabe en qué consiste el plan de igualdad de su empresa y en que le afecta?	X	
¿Cree que se difunden y aprecian los logros profesionales de las mujeres de su empresa tanto como los de los hombres?	X	
¿Aparecen en la publicidad de su empresa imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres?		X
¿Se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género?		X
¿Suele ser desigual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes y en la publicidad de su empresa?		X
¿Se utiliza de forma genérica el uso del masculino cuando se hace referencia a mujeres y hombres?	X	
¿Se usa el masculino independientemente de que sea este el sexo de la persona a la que nos dirigimos o sobre la que hablamos?		X

## 14. Cuestionario de opinión sobre la igualdad de la plantilla

<b>FECHA DE REALIZACIÓN:</b>	<b>MUJER</b>	<b>HOMBRE</b>
------------------------------	--------------	---------------

Con objeto de optimizar la gestión de los recursos humanos a través de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estamos desarrollando un Diagnóstico que dará pie a un Plan de Igualdad para mejorar la gestión de los recursos humanos promoviendo la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras.

Tus opiniones son de suma importancia y facilitarán la elaboración del diagnóstico y posterior diseño del Plan de Igualdad. Por tratarse de un cuestionario de opiniones, te agradeceríamos que contestaras a cada una de las cuestiones planteadas con la mayor sinceridad. Te agradecemos tu colaboración.

Considera usted que en esta empresa:	Si	No	No sé
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?			
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?			
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?			
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?			
¿Cobra menos que su compañero/a?			
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?			
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?			
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?			
¿Es necesario un Plan de Igualdad?			
<b>Escriba sus sugerencias con relación a:</b>			
¿Qué necesidades identifica en su organización que el Plan debiera contener?			
¿Qué medidas podría adoptar la organización para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?			
¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?			
Otras sugerencias			