



**MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY
THEATRE)**

**I PLAN DE IGUALDAD
2024 – 2028**

Firmado por consultora actuante:

Noelia Fernández y Virginia Frías

Agentes de Igualdad

*Peritas Expertas en Evaluación de Conflictos Laborales
por Acoso*

Empresa Consultoría:  igualia



Opportunity

**MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY
THEATRE)**

**I PLAN DE IGUALDAD
2024 – 2028**

Partes de la Comisión Negociadora que conciertan el PLAN DE IGUALDAD:

REPRESENTACIÓN EMPRESA

- Maria José García Barchín
(Auxiliar Administrativa Área Financiera)
- Carmen María Calero Lozano
(Auxiliar Administrativa)

REPRESENTACIÓN SOCIAL

- Nieves Martínez Ten
(Servicios Públicos - UGT)
- Ruth Durán Pitart
(Federación de Enseñanza - CCOO)

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA.....	5
2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	16
3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	17
4. OBJETIVO GENERAL.....	40
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	40
6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	43
6.0. ÁREA DE GESTIÓN ORGANIZATIVA/COMPROMISO CON LA IGUALDAD	44
6.1. ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	44
6.2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	46
6.3. ÁREA DE FORMACIÓN.....	47
6.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	48
6.5. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO IGUALITARIAS.....	49
6.6. ÁREA DE SALUD LABORAL.....	49
6.7. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	50
6.8. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	52
6.9. ÁREA DE RETRIBUCIONES.....	53
6.10. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	53
6.11. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	54
6.12. ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	55
6.13. ÁREA DE SEGUIMIENTO	55
7. ACCIONES POSITIVAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA.....	56
9. COMISIÓN NEGOCIADORA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	60
10. GLOSARIO DE TÉRMINOS	62
11. CRONOGRAMA DE ACCIONES POSITIVAS	64

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY THEATRE) se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de infrarrepresentación femenina, acceso al empleo: selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Como consta en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Con este Plan de Igualdad, se confía seguir trabajando en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas de MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY THEATRE) y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el *I Plan de igualdad* de MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY THEATRE).

A nivel Internacional

- Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Empresa Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.
- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.

A nivel Europeo

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

- Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembros.
- En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.
- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación del Comité de Ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.
- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.

- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.

A nivel Nacional

- Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 17.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.

- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A nivel Autonómico

CASTILLA LA MANCHA

- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, modificada por varias disposiciones normativas posteriores, la última, la Ley 5/2020, de 24 de julio, de Medidas Urgentes para la Declaración de Proyectos Prioritarios en Castilla-La Mancha.

El texto consolidado de esta Ley se articula en 65 artículos, divididos en seis Títulos, una disposición adicional, una disposición derogatoria, y seis disposiciones finales.

Título I. De la igualdad de trato y de oportunidades, y la no discriminación por razón de sexo. Como bien expone el título de este, el contenido normativo atiende a la divulgación de la igualdad entre mujeres y hombres. Este primer Título promulga una serie de derechos a tener en cuenta en el resto de la Ley: derecho al empleo, a la representación y participación equilibrada, derecho a la corresponsabilidad familiar y doméstica y derecho a vivir sin violencia de género (entre otros).

Título II. De las medidas activas para implantar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres. En el artículo 36, se establecen incentivos al empleo femenino, destacando el último apartado relativo a los planes de igualdad y la obligatoriedad para aquellas empresas de más de 50 trabajadores.

Título III. De las medidas contra la discriminación por razón de sexo. Los artículos 53 y 54, definen el supuesto de hecho referente al delito de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como la prevención de estos mediante el

establecimiento de medias específicas. Además, el artículo 58 establece como infracción grave el incumplimiento de estas medidas.

El artículo 55 hace una breve mención a la discriminación retributiva.

Por su parte, la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha, no establece ninguna medida relevante en el ámbito laboral privado.

MADRID

- La Comunidad de Madrid recoge la Orden 500/1993, de 21 de mayo, de la Consejería de Presidencia, por la que se dictan normas para el cumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo en la información y divulgación de la acción institucional de la Comunidad de Madrid y una Estrategia madrileña para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2018-2021, que caducará este año.
- Por su parte, la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid, actualizada en el año 2018, establece lo siguiente respecto del ámbito laboral privado:

Título I, Capítulo II. Medidas de prevención frente a la violencia de género. La

Comunidad de Madrid colaborará con los agentes sociales, especialmente con las personas responsables de las empresas, representantes de los trabajadores y trabajadoras y organizaciones sindicales para diseñar medidas específicas de prevención de la Violencia de Género en el ámbito laboral, todo ello en el marco de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Estas medidas podrán concretarse en sesiones de información y formación y en la implantación de estructuras de apoyo y ayuda a las mujeres. Asimismo, entre los objetivos de dichas medidas estará la erradicación de comportamientos y ambientes que propicien la aparición de este tipo de violencia en el ámbito de las relaciones laborales.

Deberán adoptarse medidas para impulsar y facilitar formación a las personas integrantes de la representación empresarial y sindical de las empresas, con el fin de que puedan prevenir y detectar precozmente los casos de Violencia de Género en todos los niveles de atención, así como garantizar la intervención adecuada ante estas situaciones.

COMUNIDAD VALENCIANA

- Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana que tiene por objeto el desarrollo de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en cuanto a los planes de igualdad de empresa se refiere.
- El texto consolidado de la Ley 9/2003, modificado en última instancia en el año 2019, consta de 6 Títulos una disposición adicional, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y una disposición final.

Título II, Capítulo III. Igualdad en el ámbito laboral. En este capítulo se hace referencia a la igualdad en el acceso al empleo, la promoción de la igualdad en el empleo a través de planes de igualdad en las empresas, las medidas de conciliación, la discriminación salarial, la promoción del empleo para víctimas de malos tratos, el acoso sexual y la negociación colectiva.

El Decreto 133/2007, se estructura en siete artículos, una disposición adicional, y dos disposiciones finales.

- El contenido del Decreto obliga a todas aquellas empresas que debidamente tienen que elaborar e implantar planes de igualdad con la solicitud del correspondiente visado, y por tanto registro autonómico, en la Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives.
 - El artículo 3 establece el contenido de los planes de igualdad partiendo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Es equivalente al dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, antes de su modificación en el año 2019, haciendo también mención específica a las medidas concretas para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - El artículo 6 establece que, ante el incumplimiento de las anteriores, se requerirá a la empresa para que subsane previamente a la solicitud del visado.
- Por último, la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana, actualizada en el año 2015, prevé lo siguiente en el ámbito laboral privado:
Título I, Capítulo único. Derechos básicos. En cuanto a los derechos laborales, la Generalitat garantizará a las víctimas de violencia sobre la mujer la formación y ayuda para facilitar su inserción laboral, fomentando acuerdos y convenios con los agentes sociales.

Título II, Capítulo I, Sección tercera. Medidas de prevención en el ámbito laboral. La Generalitat promoverá el establecimiento de acuerdos y convenios con empresas, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, entre cuyos fines se contemple la contratación preferente o la inclusión en los programas de inserción laboral que elaboren, de las mujeres víctimas de violencia. La Generalitat fomentará la inclusión en la negociación colectiva entre empresas y trabajadores y trabajadoras y en los planes de igualdad de las empresas, medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual hacia la mujer, acoso por razón del sexo y de violencia de género.

Las organizaciones empresariales y sindicales de la Comunitat Valenciana promoverán el diseño y aplicación de medidas de prevención contra la violencia sobre la mujer.

La Generalitat, en el ámbito de las relaciones laborales y dentro del marco de sus competencias, favorecerá y velará por el respeto de la igualdad entre géneros, y la no tolerancia de conductas de discriminación o acoso por razón de sexo y de acoso sexual hacia la mujer en la administración pública y en las empresas y centros de trabajo. A dichos efectos, impulsará y promoverá el establecimiento en ellas de medios y códigos de buenas prácticas, protocolos y procedimientos para la prevención, detección y tratamiento de aquellos casos de acoso por razón de sexo o acoso sexual hacia la mujer.

Título II, Capítulo II. Medidas de sensibilización. La Generalitat impulsará programas de sensibilización que eviten que la violencia sobre la mujer y la desigualdad entre géneros incidan negativamente en las trabajadoras, sus condiciones laborales, de acceso, promoción, formación o retribución. A dichos efectos, se llevarán a cabo líneas de colaboración con organizaciones empresariales, sindicales, asociaciones de víctimas y otros agentes sociales, para el diseño y aplicación de medidas de prevención en el marco laboral, potenciando su inclusión en la negociación colectiva.

Título II, Capítulo IV. Formación y especialización de los y las agentes implicados. La Generalitat promoverá acuerdos con las correspondientes administraciones públicas, colegios profesionales, organizaciones sindicales y empresariales, para asegurar una formación específica en violencia ejercida sobre las mujeres.

Título II, Capítulo V. Detección y atención a las víctimas de la violencia sobre la mujer. La Generalitat establecerá subvenciones y ayudas directas, en las condiciones y forma que reglamentariamente se determine, a las empresas que contraten a víctimas de violencia ejercida por parte de quienes sean o hayan sido

sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia, a proyectos empresariales, así como empresas que se constituyan por éstas, siempre que radiquen en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana.

CASTILLA Y LEÓN

- Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León.
- La estructura de la Ley de Castilla y León consta de 23 artículos, divididos en cuatro Títulos, tres disposiciones adicionales, una disposición derogatoria, y seis disposiciones finales.

Título I. De las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y para la corresponsabilidad. El artículo 11 enumera una serie de medidas dirigidas a una mejor conciliación de la vida personal, laboral y familiar en las que se destaca, promulgar la creación de planes de igualdad y fomentar el teletrabajo.

Título II. De las medidas para la eliminación de la brecha salarial de género. En el seno de la negociación colectiva, se enumeran una serie de actuaciones para combatir la brecha salarial con el correspondiente seguimiento de la Inspección de Trabajo para velar por el cumplimiento de las mismas (artículo 21).

La Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León, actualizada en el año 2017, no prevé nada en cuanto al ámbito laboral privado. Solamente hace referencia a los planes de empleo y formación de la Administración pública y a los derechos de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

ANDALUCÍA

- Ley 9/2018, de 8 de octubre, que modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- La legislación consolidada consta de 86 artículos, divididos en seis Títulos, una disposición adicional, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales. Sus últimas modificaciones han consistido en lo siguiente:

Título Preliminar. El artículo 3 introduce las definiciones objeto de la Ley (discriminación por razón de sexo, transversalidad, acoso sexual, acoso por razón de sexo). Se modifican los apartados 6 y 7, relativos al acoso sexual y acoso por razón de sexo con incidencia en el ámbito laboral.

Título I. De las políticas públicas para la promoción de la igualdad de género.

Se modifica el artículo 13 y se agrega un nuevo apartado. Todas aquellas personas físicas o jurídicas condenadas por tolerar conductas discriminatorias no podrán formalizar contratos con la Junta de Andalucía ni adquirir ayudas o subvenciones públicas. Además, se velará por el cumplimiento del principio de igualdad en el ámbito laboral.

Título II. De las medidas para promover la igualdad de género. En lo que a las políticas de empleo respecta, las empresas están obligadas a cumplir con el principio de igualdad de trato y oportunidades; además de tener que combatir todo acto de acoso sexual y acoso por razón de género con el correspondiente seguimiento por parte de la Inspección de Trabajo (artículos 23.8 y 23.9).

Se añade el artículo 26 bis. En la lucha por acabar con la brecha salarial, se establecen políticas de igualdad salarial entre mujeres y hombres con la creación de programas específicos.

A fin de cumplir con la obligatoriedad de la creación de planes de igualdad y su registro, la Junta de Andalucía crea un Registro de Planes para Empresas regulado en el artículo 27.

Se establece un último apartado al artículo 28; se incluirán aquellas cláusulas negociadas con la representación legal de los trabajadores relativas a medidas de igualdad.

En cuanto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se modifica el artículo 31, reforzando estas medidas.

Nuevo Título V. De las infracciones y sanciones. Se añade una clasificación de infracciones y sanciones ante el incumplimiento de lo recogido en las normativas.

- La Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, que introduce modificaciones en relación a la formación y protección de las mujeres víctimas de violencia de género:

Título I, Capítulo V. Formación de profesionales. Nuevo artículo 25bis: La Administración de la Junta de Andalucía promoverá la formación específica en materia de violencia de género de aquellas personas cuya actuación profesional se

dirija a las personas menores de edad, y también a aquellas que trabajen con autores o con víctimas de actos de violencia de género.

Asimismo, se promoverá formación especializada en materia de violencia de género cualquiera que sea el ámbito profesional de que se trate. A tales efectos, la Administración de la Junta de Andalucía, mediante acuerdos con las organizaciones empresariales y organizaciones sindicales, impulsará la inclusión, en sus planes de formación destinados al personal de dirección y de los trabajadores y trabajadoras, y especialmente de quienes negocien convenios colectivos y planes de igualdad en las empresas, de la materia correspondiente a la prevención y tratamiento de la violencia de género, con especial atención al acoso laboral por cuestión de género.

Específicamente, se potenciará la programación de acciones formativas relacionadas con la sensibilización en la igualdad de género y la prevención de la violencia en el ámbito de la formación profesional para el empleo, tanto destinada a personas ocupadas como a desempleadas.

Título II, Capítulo III. Medidas en el ámbito laboral. La Administración de la Junta de Andalucía programará medidas para la orientación, formación y seguimiento en el acceso y mantenimiento del empleo por cuenta ajena, y establecerá acuerdos con empresas y organizaciones sindicales para facilitar la inserción laboral de las mujeres víctimas de la violencia de género. También dará incentivos a las víctimas cuando deseen emprender.

Las Administraciones públicas de Andalucía realizarán acciones de sensibilización que eviten que la violencia de género tenga consecuencias negativas para las trabajadoras, en sus condiciones de trabajo, acceso, promoción, retribución o formación.

Se reconoce el derecho de las víctimas a la reordenación y adaptación de los tiempos de trabajo, a las ausencias y faltas de puntualidad justificadas, a la movilidad geográfica y a la excedencia (en el caso de trabajadoras públicas).

Las Administraciones públicas de Andalucía, en el marco de sus competencias, impulsarán y apoyarán la inclusión en la negociación colectiva de medidas a favor de las mujeres víctimas de violencia de género.

Las Administraciones públicas de Andalucía realizarán acciones específicas de concienciación en el ámbito laboral y medidas de responsabilidad social corporativa que impulsen el desarrollo de acciones de concienciación y sensibilización en el ámbito empresarial en materia de violencia de género.

REGIÓN DE MURCIA

- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia, cuya última modificación es del año 2019.

El texto consolidado de esta Ley cuenta con un cinco Títulos y 64 artículos, una disposición adicional, una disposición derogatoria y seis disposiciones finales.

Título II, Capítulo I. Empleo, formación y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. EL artículo 20 regula los planes de igualdad, con remisión a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y en su artículo 21 se hace referencia a la igualdad en la negociación colectiva.

Esta Ley también dedica un artículo al acoso sexual y acoso por razón de sexo, castigando dichas conductas y obligando a establecer medidas para prevenirlas (artículo 22).

El artículo 23 regula la importancia de una mejoría en la conciliación laboral, familiar y personal como mecanismo para combatir la desigualdad.

Título III, Capítulo III. Medidas de prevención frente a la violencia de género. El artículo 44 habla de la prevención en el ámbito laboral, diciendo que la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en el ámbito de sus competencias, participará con las personas responsables de las empresas y agentes sociales en el fomento de medidas dirigidas a la prevención de la violencia de género en el ámbito laboral.

Título IV, infracciones y sanciones. Al igual que anteriores normativas autonómicas, la gravedad de la sanción equivaldrá a la gravedad de la infracción. Respecto a la reincidencia, el artículo 56 castiga la misma cuando se haya sancionado por dos infracciones de equivalente naturaleza en el plazo de un año.

Convenios colectivos de aplicación

- IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada (código de Convenio n.º 99008825011994).

2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La dirección de MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY THEATRE), declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

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

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

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de las personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según RDL 6/2019 y el RD 901/2020.

3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La empresa ha negociado con la parte social sindical, en el seno de la Comisión Negociadora (apartado 9), el Diagnóstico de situación en materia de igualdad identificando las áreas y aspectos de mejora para que la empresa se dirija hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Siendo las conclusiones obtenidas:

3.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD

MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY THEATRE) dispone de un compromiso formalizado para con la Igualdad de trato y de oportunidades, tanto en su convenio colectivo como en su propio Protocolo frente al acoso laboral, acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al trato discriminatorio i violencia en el ámbito laboral. A pesar de la existencia de dicho protocolo, es bien cierto que se deberá realizar la elaboración de dos protocolos diferenciados y específicos en cada materia, acoso laboral y acoso sexual y por razón de sexo, por tal de dar cumplimiento al *Real Decreto 901/2020 e 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.*

Asimismo, se convierte en evidencia la determinación de avanzar en dicho compromiso a través del presente Informe de Diagnóstico para la elaboración del futuro *I Plan de Igualdad* de la empresa.

Teniendo en cuenta la elaboración de dichos documentos y compromisos, el Plan de Igualdad y el Protocolo de Violencias sexuales, además, se deberá elaborar un procedimiento de coordinación de actividades empresariales que refleje como punto de partida dichos inicios. Al mismo tiempo, convendría poner en marcha un protocolo de requisitos legales.

A lo largo del presente diagnóstico y análisis de cada apartado, irán apareciendo áreas de mejora que permitirán proponer medidas y acciones que se ajusten a la casuística de la empresa en todas sus facetas, para encaminarla hacia una organización más fiel a la igualdad entre hombres y mujeres.

Todas las iniciativas mencionadas en dicho diagnóstico de situación se recomienda establecerlas en un presupuesto anual en el Área de Igualdad de la empresa.

3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY THEATRE) cuenta con una plantilla feminizada (4,00) con un criterio de distribución del **80,00% / 20,00%** (lejos de lo que se entiende por composición equilibrada según la *Ley Orgánica 3/2007 de igualdad* de 60%-40%). Estos serán los datos que se tendrán como unidad de referencia a la hora de establecer la consecución de objetivos en materia de igualdad en cada área de análisis en este Diagnóstico.

Según la EPA del INE, la empresa pertenece al sector de Actividades deportivas, recreativas y entretenimiento (según número CNAE), y establece que este sector cuenta con valores muy cercanos a la paridad, es decir, a valores igualitarios según lo establecido en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres* (60% - 40%). Sus valores de ocupación desagregados por sexo, corresponden el 61% a los hombres y el 39% a las mujeres. No obstante, en MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY THEATRE) se observa que la mayor parte de la plantilla son mujeres, y que se aleja de dichos los valores de paridad. Esta situación, probablemente tenga que ver con el hecho de que, como bien se sabe, la docencia ha sido una profesión históricamente feminizada, y una vez más, se muestra otro ejemplo de que continúa la senda establecida en referencia a la feminización del sector educativo.

Consecuentemente, todo ello deriva en la necesidad de establecer medidas de acción positiva que permitan conseguir un criterio de distribución paritario en todas las áreas y niveles de la organización, así pues, llevando a cabo una revisión del proceso de selección desde una perspectiva de género.

La plantilla presenta una antigüedad laboral feminizada, conforme al criterio. En cuanto al nivel de estudios general de la plantilla, este se concentra principalmente en secundarios y universitarios, tanto para hombres como para mujeres.

En MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY THEATRE) prácticamente la totalidad de la plantilla se concentra en el nivel de personal no cualificado, y en Personal Técnico, y con concentraciones poco significativas en el resto de niveles. Asimismo, se descarta la existencia de una segregación vertical, debido a que quien ocupa el puesto de mayor responsabilidad (en la Dirección General) es una mujer. Siguiendo con el mismo hilo, es importante remarcar que, a modo general, en la distribución de la plantilla, si que se aprecia segregación horizontal en el Personal Administrativo. Una vez más, se identifica una mayor concentración de mujeres en el área de administración, así pues, evidenciando la fuerte feminización de dicha profesión.

MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY THEATRE) debe garantizar la participación de la plantilla en la elaboración del Diagnóstico, así como en el diseño e implantación del *Plan de Igualdad*, desde su participación en el seno de la Comisión Negociadora con las competencias reconocidas, en cumplimiento con el marco legal/normativo existente.

La participación de la representación de la plantilla se da en todas las fases del *Plan de Igualdad*:

- a) Declaración inicial y compromiso,
- b) Diagnóstico de la situación actual,
- c) Diseño del Plan de Igualdad,
- d) Implantación y seguimiento del plan.
- e) Evaluación anual de la eficacia de las medidas adoptadas.

La plantilla debe estar informada de la existencia del *Plan de Igualdad* nada más este haya sido implantado y puesto en marcha. Para ello, debe definirse una campaña de comunicación que informe de la creación e implementación del Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora que ya ha constituido MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY THEATRE) tiene la misión de velar por la implantación del Plan de Igualdad, realizar un seguimiento del mismo y detectar nuevas desigualdades potenciales, de ahí su importancia.

Se recomienda formar a la Comisión Negociadora en materia de igualdad, ya que entre sus competencias tendrá la negociación y validación de los trabajos de diagnóstico que concluirá con el Informe de Diagnóstico de situación en igualdad.

3.3. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE USO NO SEXISTA

Se aconseja revisión en profundidad de todas las herramientas de comunicación interna y externa de MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY THEATRE) desde una perspectiva de género.

Se recomienda también la publicación de una guía para el uso no sexista del lenguaje y/o la realización de una campaña de sensibilización, trasladando recomendaciones para el correcto uso del lenguaje en MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY THEATRE).

Por lo que hace al lenguaje de la página web, es bien cierto que se detecta terminología inclusiva, mientras que en otros casos podría mejorarse:

- Uso de lenguaje inclusivo; equipo de profesionales, alumnado, la persona encargada de la Escuela de Idiomas del Ayuntamiento, personal.
- Uso de lenguaje no inclusivo; soñadores, equipo de creativos, valientes y apasionados, todos nuestros profesores/as, equipo de catedráticos/as, profesores/as nativos y licenciados/as, niños/as, los adultos, todos los estudiantes, nuestros clientes, a los más pequeños, los padres y madres.
- Alternativas de lenguaje inclusivo: alumnado, personas creativas, valientes y apasionadas, personas soñadoras, equipo de personas catedráticas y licenciadas, profesorado, la infancia, las personas adultas, todas las personas estudiantes, la persona estudiante, clientela, las familias, etc.

Igualmente, se aconseja que las personas que deban redactar los documentos internos y externos de MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY THEATRE) reciban formación y apoyo técnico para su implementación en todos los procedimientos a desarrollar, contribuyendo con ello a generar una cultura más respetuosa con el género y la diversidad en su conjunto.

Asimismo, se recomienda seguir manteniendo un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas en la página web de la empresa.

3.4. PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO

• PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY THEATRE), tal y como los datos reflejan, en los dos últimos años ha contratado un mayor número de mujeres que de hombres. Conforme a la contratación por ETT, la organización no ha contado con incorporaciones por empresas de trabajo temporal (ETT).

Por lo primeramente expuesto, se sugiere una distribución equitativa de la plantilla y de sus categorías profesionales, con el fin de fomentar la igualdad de oportunidades y deconstruir la reproducción de los roles históricamente reproducidos para el sector, así como la infrarrepresentación masculina en esta empresa.

Se recomienda también la revisión de todos los procedimientos de selección y el marco de toma de decisión final en la selección para eliminar posibles sesgos de género que estuvieran

contribuyendo a perpetuar la tendencia habitual de presencia de mujeres y hombres en la organización de la empresa y, con ello, una mejora en el aprovechamiento del talento que se incorpore a la misma.

Entre los procedimientos a analizar desde la perspectiva de género:

- Manual de descripción y valoración de puestos de trabajo.
- Canales de selección.
- Comunicación utilizada en las ofertas.
- Revisión del proceso de selección para garantizar la neutralidad, objetividad y transparencia, en favor de la igualdad de oportunidades.

Es fundamental la formación en igualdad y género de todas las personas con competencias en la selección de personal de la empresa, para así poder contribuir a los objetivos que se establecerán en el *I Plan de Igualdad* de la empresa.

Se recomienda que se le dé continuidad al sistema de indicadores que permite el seguimiento de los procesos de selección, en aras a contribuir al cumplimiento con la política en materia de igualdad de oportunidades y de trato de la empresa.

Se propone el establecimiento de criterios y un sistema de clasificación basado en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, poniéndose en relación, asimismo, con la igualdad de retribución por razón de sexo prevista en el *Art. 28.1 del Estatuto de los/as Trabajadores/as*.

- **PROMOCIÓN PROFESIONAL**

En MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY THEATRE) durante el último año se observa feminización en la promoción salarial, sin cambio de categoría, y promoción vinculada a movilidad geográfica. Mientras que, en la promoción de cambio de categoría decidido por la empresa, se aprecia masculinización absoluta, puesto que únicamente se detecta a un hombre.

Debe contemplarse un sistema de indicadores que permita el seguimiento de la promoción profesional, así como un sistema de promoción interno, con procedimientos definidos que contribuyan a la promoción igualitaria en aras de aportar a las políticas en materia de igualdad de oportunidades y de trato en la empresa. En conclusión, se recomienda la revisión del proceso de promoción, en general, desde la perspectiva de género.

Se recomienda revisión de la formación en Igualdad del equipo encargado en realizar la promoción del personal por tal de garantizar el acceso en igualdad de condiciones a los puestos que se promocionan. En cuanto al personal a cargo de las promociones, es conveniente que este esté compuesto por un equipo mixto, y que, además, tenga formación en igualdad de oportunidades para así garantizar una igualdad real en la plantilla de En MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY THEATRE).

Garantizar la promoción, y que esta sea sin sesgos de género, favorecerá el aprovechamiento del talento, mejorando el funcionamiento de la empresa, el clima laboral, el compromiso y fidelización.

- **PROCESO DE FORMACIÓN**

En MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY THEATRE) no existe un plan de formación estructurado. Las necesidades de formación de la plantilla se detectan a través de la investigación, el análisis, y la propia petición de la plantilla. También con la priorización de las necesidades formativas, y la elección de la formación más adecuada.

Los cursos que se imparten son de carácter transversal, y en materia de Igualdad. Cabe destacar que, aunque se ha impartido formación en igualdad, se sugiere contar con un Plan de Formación o catálogo de acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades y con perspectiva de género para toda la plantilla, mujeres y hombres.

De este modo, la formación apostaría por la contribución a la consecución de la política de igualdad de la empresa como, por ejemplo, también, al servicio de la promoción del sexo/género menos representado en posiciones donde exista subrepresentación.

Asimismo, se sugiere llevar un control desagregado por sexos de la formación y de los cursos impartidos en la empresa. Se sugiere formar a la Comisión Negociadora en materia de Igualdad.

También convendría sensibilizar a la plantilla en materia de prevención de las violencias sexuales, el acoso sexual y/o por razón de sexo en las empresas.

Por todo ello, es conveniente incorporar cláusulas con proveeduría de servicios de formación en materia de corresponsabilidad en cumplimiento con la igualdad y los contenidos ofertados. Se recomienda formar en específico a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades.

3.5. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Sería conveniente establecer medidas que vayan encaminadas a la consecución de una plantilla totalmente paritaria, incorporando personas del sexo infrarrepresentado a la plantilla; en este caso, los hombres.

Se ha detectado segregación horizontal en todas las áreas y/o puestos de trabajo, teniendo en cuenta que se trata de un sector especialmente feminizado, desde el nivel de dirección general hasta el personal no cualificado, se aprecia un índice de feminización feminizado en todos los niveles, así pues, descartando la existencia de segregación vertical y/o el conocido “techo de cristal”.

Uno de los objetivos principales del *Plan de Igualdad* debe ir encaminado a erradicar el fenómeno de la segregación horizontal, que, en este caso se hace evidente. La paridad en todos los puestos de trabajo, en la medida de lo posible, también debe ser un objetivo primordial del futuro Plan de Igualdad.

En esta línea, se recomienda promover la contratación y la promoción interna de hombres para acceder a puestos donde exista una infrarrepresentación masculina.

3.6. POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES

A modo de conclusión, cabe destacar que no se han detectado brechas salariales superiores al 25% ni en la media del salario variable/total, ni en la media del salario base, dado que en algunas de las categorías profesionales no hay posibilidad de comparación salarial, puesto que algunas están ocupadas únicamente por mujeres, y otras únicamente por hombres. Además, se aprecia paridad en el salario base en las categorías de MONITOR, PROFESOR ADJUNTO y PROFESOR TITULAR, y en el salario total en las dos últimas mencionadas.

No obstante, tal y como se ha indicado en este apartado, para poder realizar un estudio en profundidad, es de obligado cumplimiento realizar un análisis del sistema retributivo (salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales, etc.) por grupos profesionales/categorías profesionales y/o puestos de igual valor con el propósito de conocer la situación y eliminar posibles sesgos de género que pudiera provocar brecha salarial de género, sujeto al desarrollo reglamentario del Real Decreto Ley 902/2020. En dicho registro retributivo se deberán incorporar los niveles resultantes de la auditoría retributiva.

A su vez, se recomienda que la empresa elabore las descripciones de puestos los trabajo, para así poder dar cauce estas darán cauce a la elaboración de la auditoría retributiva, y servirán para que se cumpla la máxima “igual retribución por trabajo de igual valor”.

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

El sistema de valoración de puestos desarrollado por Igualia está basado en la Guía para la valoración de puestos de trabajo elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, así como la herramienta que la acompaña. Citando dicha Guía: *“La herramienta es el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.”*

“Esta herramienta da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo que permitirá:

- a) Cumplir con la obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo a que se refiere su artículo 8.1.a) como componente del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, que forma parte de su plan de igualdad.*
- b) Cumplir con la obligación de elaborar el registro retributivo a que se refiere el artículo 6.a) de dicha norma que, en el caso de las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla distribuida por las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa.*
- c) Realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo de la empresa para cualesquiera otras finalidades.*

La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.”¹

¹ Ministerio de Trabajo y Economía Social e Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. (2022). Para qué sirve la herramienta. En Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de uso (p. 5). Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad.

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo se ha elaborado partiendo de la Herramienta previamente citada, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

“1º) Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre (...)

2º) Factores y subfactores de valoración. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo (...)

3º) Niveles. Cada factor y subfactor, con la excepción del factor «otros», se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo (...)

4º) Ponderación de los factores y subfactores de valoración. La herramienta, elaborada sobre un total de 1000 puntos, otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo. La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o subfactor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido

5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor de valoración, la herramienta calculará su puntuación total. A continuación, la herramienta agrupará los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre”²

De la misma manera, los factores y subfactores establecidos por la herramienta, y en base a los cuales se han valorado todos los puestos de trabajo de la organización son los siguientes:

² Ministerio de Trabajo y Economía Social e Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. (2022). Elementos del procedimiento de valoración de puestos de trabajo. En Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de uso (p. 6-8). Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad.

“A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES

Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la

frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa. Una función es un conjunto de tareas homogéneas; es decir, desarrolladas para el cumplimiento de un mismo fin o propósito. Por ejemplo, este factor puede ser relevante en puestos de personal de venta en el pequeño comercio, donde es habitual la realización de funciones de limpieza o de reposición de productos, además de la función de asesoramiento y atención de la clientela. Otro ejemplo podría ser el servicio de atención a domicilio, que además de ocuparse del bienestar de la persona atendida, realiza funciones de limpieza o de pequeñas reparaciones en el hogar.

A.2) ESFUERZO FÍSICO

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas.

Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas. ¡Atención! Tenga en cuenta que hay puestos de trabajo ocupados tradicionalmente por mujeres en los que no siempre se ha valorado este factor y, sin embargo, debería tenerse en cuenta. Por ejemplo, el puesto de personal administrativo requiere alternar entre distintas funciones: recepción de correspondencia, redacción de actas, relación con empresas y personas proveedoras, atención telefónica, etc.

A.2.2) Movimientos repetitivos.

Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo. Es habitual la realización de movimientos repetitivos por, entre otros, el personal de línea de caja de supermercado, las personas dedicadas a la pintura, la limpieza, la confección, los servicios de peluquería y estética, la recolección hortofrutícola, el despiece cárnico, o la producción en cadena de montaje.

A.2.3) Esfuerzo visual.

Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado. Algunas actividades que requieren un esfuerzo visual significativo pueden ser la supervisión de pantallas, el trabajo con equipos informáticos o en condiciones de luz débil o excesiva, el uso de instrumentos ópticos (como microscopios o telescopios), el control aéreo, la radiología, el trabajo técnico de laboratorio, de inspección de calidad o el trabajo de precisión (como la enfermería, la costura o el ensamblaje de piezas pequeñas).

A.2.4) Esfuerzo auditivo.

Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo. Es frecuente la existencia de un esfuerzo auditivo significativo en actividades que requieren la identificación, distinción u ordenación de sonidos o palabras, como la música, incluyendo su enseñanza; la edición de sonido, la interpretación simultánea o la auscultación.

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico.

Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.

A.3) ESFUERZO MENTAL

Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa. Requieren, potencialmente, la realización de un esfuerzo mental significativo los puestos de trabajo que exigen una concentración en actividades complejas, monótonas, o que precisan una gran atención al detalle, como los del sector de la traducción o interpretación, el I+D+i, la solución de problemas complejos, la secretaría, la grabación de datos, el envasado hortofrutícola, la cirugía, el control de calidad de productos, o el control aéreo

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL

Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas. Requieren, con carácter habitual, la realización de un esfuerzo emocional significativo las profesiones que entran en contacto con clientela o con colectivos de especial vulnerabilidad

(por ejemplo, en riesgo de exclusión social o en situación de enfermedad). Algunas de estas profesiones pueden ser las sanitarias, en especial las relacionadas con la psicología, de atención a personas dependientes, la educación y el trabajo social, o la atención al público.

A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación.

Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas. Puede encontrarse responsabilidad de organización y coordinación en la jefatura de obras, la gestión de proyectos, la dirección de operaciones, la coordinación territorial, los recursos humanos, las personas sobrecargos, los puestos de responsable de establecimiento comercial o de mando intermedio o las gobernantas.

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad.

Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas. Poseen responsabilidad de supervisión de resultados y calidad, entre otros, los puestos de mando intermedio, o las personas encargadas de cadenas de montaje, del control de calidad de productos, de las jefaturas de cocina, de sala, de compras, ventas o logística, o de la auditoría interna.

A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas.

Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas. La responsabilidad sobre el bienestar de las personas se manifiesta, entre otras, en las actividades de cuidado, la atención sanitaria, la atención de las necesidades básicas, sociales y de ocio de personas de todas las edades, el fomento de su desarrollo físico o cognitivo, las labores de orientación, enseñanza o formación, o la vigilancia de la salud y seguridad tanto en el trabajo como en otros ámbitos.

A.6.2) Responsabilidad económica.

Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales. Existe responsabilidad económica, entre otros, en los puestos de trabajo que requieren el manejo de dinero (como personal de línea de caja de supermercado, caja bancaria, responsables de

compras o dedicado a la contabilidad o la dirección financiera), la gestión de nóminas o la custodia, vigilancia y seguridad de los recursos empresariales.

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial.

Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo. Algunos puestos de trabajo en los que existe responsabilidad sobre información confidencial son los relacionados con la atención psicológica o sanitaria, la secretaría, las finanzas, el diseño de productos o procedimientos, el asesoramiento jurídico, la interpretación y traducción, la prevención de riesgos laborales o los recursos humanos.

A.7) AUTONOMÍA

En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa. Son profesiones en las que se manifiesta este factor las relacionadas con la investigación, el diseño y mantenimiento de paisajes, la terapia ocupacional, la orientación laboral, la representación comercial o las ventas, la ayuda a domicilio, la limpieza de edificios y locales, las actividades de ocio y tiempo libre o la educación infantil.

B) CONDICIONES EDUCATIVAS

B.1) ENSEÑANZA REGLADA

Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación

C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN

C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas.

Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas, el equipo y la maquinaria, así como de repararlos, realizar tareas de mantenimiento e instalarlos. Este

subfactor se manifiesta en aquellas profesiones que implican la utilización de todo tipo de materiales y herramientas de trabajo, sean manuales o motorizadas, instrumentos de medición, instrumentos técnicos, vehículos, equipos informáticos o electrónicos, equipos para diagnóstico o de apoyo a la movilidad reducida, entre otros; como la investigación, la ingeniería, el control y uso de robots colaborativos, el análisis clínico o radiológico, el manejo de cajas registradoras, la informática, etc

C.1.2) Competencias digitales.

Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados. Las competencias digitales se manifiestan tanto en la utilización de programas informáticos de uso general (correo electrónico, procesamiento de textos o bases de datos, etc.) como programas específicos relacionados con las funciones del puesto de trabajo (diseño gráfico, gestión empresarial, programación, dibujo o modelado, edición de fotografía, audio o vídeo, desarrollo web, etc.)

C.1.3) Gestión de la diversidad.

Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad. Se requieren conocimientos específicos para la gestión de la diversidad en puestos de trabajo relacionados con la educación infantil o especial, la atención a la tercera edad, las actividades de ocio y tiempo libre, determinados puestos de trabajo con atención al público (como hostelería y turismo), el trabajo y la educación social, los recursos humanos, etc.

C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero.

Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo. Conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas (MCER), se considera un conocimiento básico de idioma extranjero el correspondiente a los niveles A1 y A2, un conocimiento medio el correspondiente a los niveles B1 y B2, y un conocimiento avanzado el correspondiente a los niveles C1 y C2

C.1.5) Formación no reglada.

Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor B.1) Enseñanza reglada. Algunos ejemplos

de formación no reglada pueden ser los cursos en materia de manipulación de alimentos, socorrismo, conducción de carretillas elevadoras, animación sociocultural y tiempo libre o adiestramiento animal.

C.1.6) Experiencia.

Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.

C.1.7) Actualización de conocimientos.

Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones. Son ámbitos en los que se requiere la renovación de los conocimientos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, entre otros, los sectores sanitarios, incluyendo la veterinaria; tecnológicos, los relativos a la enseñanza o las profesiones relacionadas con el derecho, la investigación, la moda o la gestión de eventos

C.2) APTITUDES

C.2.1) Destreza.

Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo. Requieren destreza puestos de trabajo relacionados con la fisioterapia, la música, el baile, el diseño de joyería o el deporte, la veterinaria, así como algunas profesiones tradicionales (encaje y bordado, costura, reparación de calzado, carpintería, panadería, herrería, trabajo del cristal), manufactura no automatizada en el ámbito industrial (elaborados del mar, conserva, textil), o recogida de frutos, frutas y verduras, entre otros

C.2.2) Minuciosidad.

Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son. Realizan trabajos minuciosos, por ejemplo, las personas dedicadas a la confección, el envasado hortofrutícola, el control de calidad, la auditoría de cuentas, la vigilancia de paneles en sectores industriales, la mecánica, el ensamblaje de componentes electrónicos, la cirugía o la farmacia.

C.2.3) Aptitudes sensoriales

Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso. Entre los puestos de trabajo que requieren el uso de aptitudes sensoriales se encuentran los relativos a la decoración de espacios, la elaboración de perfumes, la música, la cocina o la cata.

C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones.

Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones. Algunos sectores profesionales en que se requiere capacidad para plantear ideas y soluciones pueden ser la publicidad y el marketing, el periodismo, el diseño industrial, la investigación, el desarrollo de producto, la abogacía, el secretariado o la consultoría.

C.3) HABILIDADES SOCIALES

C.3.1) Capacidad comunicativa.

Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia. Habitualmente requieren capacidad comunicativa para el desarrollo de su profesión las personas dedicadas a actividades como la docencia- y la orientación educativa, el periodismo, la atención sanitaria y a personas dependientes, los trabajos de cara al público, la atención telefónica, la gestión de equipos, la publicidad, las relaciones internacionales o la representación y el asesoramiento comercial.

C.3.2) Capacidad emocional.

Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas. Algunas actividades profesionales que suelen requerir capacidad emocional son la atención sociosanitaria y psicológica, la atención al público, la educación o el trabajo social, la enseñanza, los recursos humanos o la orientación educativa.

C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos.

Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.). Precisan de capacidad de resolución de conflictos, usualmente, las profesiones dedicadas a la atención al público, la gestión de reclamaciones, el cobro de deudas, la mediación, la conciliación, el arbitraje, la educación, el trabajo social o la gestión de equipos y recursos humanos.

D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

D.1) ENTORNO

Identifica hasta qué punto las condiciones ambientales de trabajo conllevan riesgos de los que se puede derivar la posibilidad de que las personas trabajadoras sufran daños derivados del trabajo, tanto físicos como psicosociales.

D.1.1) Condiciones físicas.

Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad). Suelen estar expuestos a condiciones físicas que conllevan riesgos materiales las personas que trabajan con animales, los puestos de manufactura en el ámbito del sector primario, el personal de mensajería y reparto, transporte, limpieza, tareas agrícolas, asistencia en establecimientos residenciales, recogida de residuos o de determinadas industrias (como las industrias química, alimentaria o farmacéutica).

D.1.2) Condiciones psicosociales.

Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática. Suelen estar expuestos a riesgos psicosociales, entre otros, el personal

sanitario o de atención y ayuda a domicilio, o las personas dedicadas al trabajo o la educación social o la hostelería.

D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS

Identifica la medida en que las condiciones organizativas de la empresa repercuten en la facultad de disposición del tiempo de descanso y la ordenación de la vida personal, social y familiar de las personas trabajadoras.

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones.

Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.). Puede manifestarse en sectores como la limpieza, el transporte de personas y mercancías, el trabajo en empresas de producción o flujo continuo, la atención sanitaria de urgencia, la farmacia, la atención telefónica 24h, el comercio o la hostelería.

D.2.2) Desplazamientos y viajes.

Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración. Algunas profesiones que requieren la realización de desplazamientos o viajes son la representación comercial, la realización de visitas turísticas guiadas, el periodismo, la competición deportiva, la mensajería, la limpieza o la atención a domicilio”.

Resultados de la auditoría retributiva:

- **Contextualización**

Denominación social de la entidad	MINISTRY OF ENGLISH, S.L.U.
Fecha de inicio de la auditoría	01/01/2023
Fecha de fin de la auditoría	31/12/2023
Alcance temporal de la auditoría	1 año natural
Vigencia de la auditoría	La misma que el Plan de Igualdad

- **Valoración de los puestos de trabajo**

Nº	Puesto de trabajo	M	H
1	Agente comercial	0	1
2	Auxiliar RRHH y auxiliar administración	1	0
3	Coordinador/a de proyectos y atención al alumnado	1	0
4	Jefe/a de administración	1	0
5	Jefe/a de estudios	1	0
6	Monitor/a	78	16
7	Personal de limpieza	3	0
8	Profesor/a	70	22
		155	39
		194	

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	Jefe/a de estudios (603)
	Jefe/a de Administración (595)
	Agente Comercial (558)
Agrupación 5	Coordinador/a de proyectos y atención al alumnado (491)
	Auxiliar RRHH y auxiliar administración (472)
	Profesor/a (488)
Agrupación 4	Monitor/a (358)
Agrupación 3	Personal de limpieza (290)

- **Conclusiones y propuestas de mejora**

MINISTRY OF ENGLISH S.L.U. (OPPORTUNITY THEATRE), en 2023 contaba con 8 puestos de trabajo, que, después de ser analizados a través de la Herramienta de Valoración de Puestos de trabajo, elaborada y desarrollada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, se distribuyen en un total de 4 agrupaciones (3,4,5 y 7).

El informe de auditoría retributiva contiene, desglosado por sexo, la media aritmética y la mediana, así como la diferencia y la brecha, de aquello realmente percibido por cada concepto retributivo en cada una de estas agrupaciones.

La explicación de los complementos y las justificaciones de las brechas iguales y/o superiores al 25% se han redactado en cada apartado correspondiente.

A modo de resumen, la brecha total anual es del 25,114% a favor de los hombres, aspecto negativo ya que supera el 25% que estipula la ley que debe ser justificado. Asimismo, este resultado es consecuencia de la variedad de horas trabajadas y de los complementos individuales percibidos por la plantilla.

A lo largo de la auditoría retributiva detectamos brecha salarial en las agrupaciones 4, 5 y 7, de puestos de igual valor, las cuales han sido justificadas en cada apartado correspondiente del informe de auditoría retributiva.

Cómo se trata de salarios reales (no normalizados), para analizar de manera concreta qué factores explican la brecha, debemos tener en cuenta principalmente la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa, dado que en muchas ocasiones nos permite valorar si las diferencias salariales señaladas anteriormente son resultado de la diferencia de la fecha de incorporación del personal en la organización.

Teniendo en cuenta lo expuesto, y dado que el objetivo de la auditoría es la valoración de puestos de igual valor y la dedicación de acciones positivas específicas al área retributiva, se propone la siguiente medida correctora para incluir en el plan de igualdad:

- A.P. Realización del registro retributivo incorporando los niveles resultantes de la auditoría retributiva (medida 38, explicada detalladamente en la página 53).

3.7. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS

En términos generales, tal y como ya se ha mencionado con anterioridad, el hecho de que la gran mayoría del personal (148 mujeres frente a 36 hombres) cuente con contratos del tipo fijo discontinuo, dicha situación provoca que exista una inestabilidad salarial y una dificultad en la vida organizativa del personal. Simultáneamente, apreciamos como existen 5 mujeres y 1 hombre que cuentan con contratos indefinidos a tiempo completo, seguido del tipo de contrato temporal a tiempo parcial el cual se ve ocupado por 3 mujeres y 1 hombre. Por lo que hace al tipo de contrato indefinido a tiempo parcial únicamente se aprecia a 1 hombre.

Respecto a los turnos, se observa que la mayoría de la plantilla realiza turnos de tarde, o bien de mañana, por lo que se recomienda valorar y reconsiderar los aspectos que hacen a la conciliación familiar y la doble presencia, sobre todo teniendo en cuenta los que son partidos, tanto para mujeres como para hombres.

Se debe mencionar que, **MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY THEATRE)** cuenta con algunas medidas (horarios, uniformes, etc) que tienen en cuenta la salud laboral de su plantilla. Sin embargo, la empresa afirma que no ha realizado ningún estudio para detectar necesidades relativas a riesgos y salud laboral, incorporando medidas en la misma materia dirigidas específicamente a mujeres. Así pues, además de realizar una revisión constante de las medidas ya instauradas en la organización, se propone profundizar en el análisis desde una perspectiva de género en materia de salud laboral para mejorar la política preventiva y sus estrategias, así pues, garantizando unos derechos laborales de calidad para todas las personas trabajadoras. Para ello, se sugiere la realización de una evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.

3.8. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Se aprecian valores mayormente feminizados en el uso de las medidas de conciliación en el último año. Asimismo, la empresa manifiesta que las mujeres hacen mayor uso de las medidas de conciliación, dado que consideran que siguen siendo las que mayor peso tienen en el hogar familiar y en el cuidado de los hijos/as y personas dependientes. Además, se debe remarcar que la adhesión de un mayor número de mujeres que de hombres en dichas medidas, tienen que ver con el criterio de distribución de la misma plantilla.

Con todo ello, se propone la elaboración de un catálogo completo, específico y adaptado a las necesidades reales de la plantilla de MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY THEATRE), que recoja todas las medidas de conciliación disponibles, así como su adecuada difusión a toda la plantilla.

3.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN SEXO

Es imprescindible que MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY THEATRE) cuente con una Declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como, con un procedimiento específico (diferenciado del protocolo de acoso laboral) para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, y/o para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objetos de este tipo de acosos. Seguidamente, se debe realizar difusión de este a toda la plantilla, así como formar a la plantilla en esta línea.

Se aconseja que para la gestión de las quejas y/o denuncias que se lleven a cabo por parte de la plantilla en cuestión de acoso sexual y/o laboral, MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY THEATRE) contrate un servicio externo especializado en Peritaje Experto en Evaluación de Conflictos Laborales por Acoso Sexual y/o razón de sexo (PECLA) o forme específicamente a las personas integrantes de la Comisión de Instrucción Interna. Aun así, es de vital importancia que los mandos intermedios/dirección estén informados sobre la gestión de casos acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Es cierto que, MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY THEATRE) en su página web cuenta con un canal de denuncias para poder denunciar de manera confidencial cualquier conducta irregular.

- El enlace correspondiente es:
<https://app.directivawhistleblowing.es/#/submission?context=7e7c8d63-5122-4274-bd16-b318237b110c>

Tal y como la organización informa en dicho apartado es *“Este canal de denuncias interno sirve para informar confidencialmente sobre conductas irregulares de la organización de acuerdo a los requisitos de las Ley 2/2023. El uso de este canal no implica la imposibilidad de acudir canales externos de información antes las autoridades competentes u otras instituciones, órganos u organismos de la Unión Europea”*.

3.10. VIOLENCIA DE GÉNERO

Para este apartado, se recomienda el diseño, elaboración e implementación de una Guía práctica para la gestión de la Violencia de Género en la empresa, así como la elaboración de un catálogo de derechos y medidas para mujeres en situación de Violencia de Género dentro del entorno laboral.

Asimismo, se plantea la posibilidad de contactar con asociaciones de víctimas de violencia de género para posibles contrataciones. La independencia económica y laboral de mujeres que son o han sido víctimas de violencia de género es clave para una mejor recuperación y empoderamiento, que ayuda a su vez a allanar el camino para desprendernos de estas situaciones que suponen un problema global.

4. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo de una cultura de empresa en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de su capital humano, incorporando para ello la perspectiva de género y demás factores de diversidad en todos sus procedimientos de actuación internos y externos, ampliando con ello su estrategia de RSC en el ámbito social.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO PERSONAL

El Plan de Igualdad de MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY THEATRE) se aplicará a todos los centros de trabajo actuales, afectando al 100% de la plantilla.

ÁMBITO TERRITORIAL

El ámbito territorial comprenderá los siguientes centros de trabajo:

PROVINCIA	CCAA	PLANTILLA		
		M	H	T
Albacete Cuenca Ciudad Real Guadalajara Toledo	CASTILLA LA MANCHA	71	18	89
Madrid	COMUNIDAD DE MADRID	22	6	28
Molina de Segura	REGIÓN DE MURCIA	29	1	30
Alicante Valencia	COMUNITAT VALENCIANA	28	10	38
Cádiz	ANDALUCÍA	1	0	1

Burgos León	CASTILLA Y LEÓN	5	4	9
TOTAL PLANTILLA		156	39	195

ÁMBITO TEMPORAL

Este Plan de Igualdad entrará en vigor en el momento en que sea firmado, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años. Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En caso de que durante la vigencia del plan se requiriera alguna modificación de este o bien se produjese cualquier modificación en la legislación que motivase una nueva negociación, MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY THEATRE), activará el protocolo de requisitos legales que queda reflejado como acción positiva de este Plan de Igualdad, por el cual se procederá a revisar el texto del mismo y adecuarlo a las nuevas necesidades que hubiesen podido surgir, garantizando que dichas modificaciones son aprobadas por las personas legitimadas para ello según el RD 901/2020. Será este el procedimiento a seguir para solventar posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad.

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- 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, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones 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.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad

En caso de conflicto irresoluble, se acudirá a un órgano de resolución de conflictos externo, la Fundación SIMA, la cual tiene como finalidad primordial la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas, a través de los procedimientos de mediación y arbitraje. El SIMA debe velar por que estos procedimientos se rijan por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad, que establece el artículo 9 del ASAC, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se estructura según las áreas analizadas en el Diagnóstico de situación:

- 6.0.- Área de Gestión Organizativa/ Compromiso con la Igualdad
- 6.1.- Área de Selección y Contratación
- 6.2.- Área de Clasificación profesional
- 6.3.- Área de Formación
- 6.4.- Área Promoción Profesional
- 6.5.- Área de Condiciones de trabajo igualitarias
- 6.6.- Área de Salud Laboral
- 6.7.- Área de Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- 6.8.- Área de Infrarrepresentación femenina
- 6.9.- Área de Retribuciones
- 6.10.- Área de Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
- 6.11.- Área de Comunicación y Sensibilización
- 6.12.- Área de Violencia de género
- 6.14.- Área de Seguimiento

Por cada una de estas áreas, se han identificado objetivos específicos que contribuyen al cumplimiento del objetivo general.

Y para operativizar dichos objetivos específicos se ha diseñado una batería de acciones positivas agrupadas en medidas.

6.0. ÁREA DE GESTIÓN ORGANIZATIVA/COMPROMISO CON LA IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Materializar el compromiso en igualdad en la estrategia empresarial.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	1- Informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad (procedimiento de coordinación de actividades).	Nº de empresas informadas sobre nº de concursos y/o proveedores. Listado	RRHH	Primer año
	2- Establecer un presupuesto anual para el área de igualdad de la empresa que permita el cumplimiento del Plan de Igualdad.	Partida presupuestaria	RRHH	Anual

6.1. ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	3- Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Análisis de un muestreo Nº de ofertas de empleo revisadas	RRHH	Primer año

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, especialmente en puestos/áreas masculinizadas.

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	4- Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Análisis de un muestreo	RRHH	Primer año
	5- Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante el sexo infrarrepresentado.	Nº de candidaturas y nº de personas que acceden desagregado por sexo y puesto	RRHH	A partir del primer año y durante toda la vigencia
	6- Proporcionar a la Comisión de seguimiento información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer.	Informe de las dificultades encontradas en la búsqueda	RRHH	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.- Lograr una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, especialmente en puestos/áreas masculinizados contratación de mujeres y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras (para planes en los que se detecta una mayor parcialidad y temporalidad de las mujeres)- para la parte de condiciones de trabajo.

	MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
	7- Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	RRHH	Anual
	8- Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregada por sexo	RRHH	A partir del primer año y durante toda la vigencia

6.2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
9- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.	Denominaciones neutras y sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa.	RRHH	A partir del primer año y durante toda la vigencia
10- Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar / prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo. Ir actualizando las DPTS.	Definiciones de los puestos de trabajo actualizadas.	RRHH	A partir del primer año y durante toda la vigencia

6.3. ÁREA DE FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
11- Contar con un Plan de Formación o catálogo de acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades y con perspectiva de género para toda la plantilla.	Plan de formación elaborado	RRHH	Segundo año
12- Llevar un control desagregado por sexos de la formación y de los cursos impartidos en la empresa.	Nº de mujeres y nº hombres que han realizado cada curso	RRHH	Anual
13- Formar a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.	Nº de hombres y nº mujeres que se han formado	RRHH	Anual

	14- Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	RRHH	Anual
--	--	------------------------	------	-------

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	15- Revisar los criterios de acceso a los distintos cursos del plan de formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (valorable según el caso, la formación debe estar relacionada con su puesto de trabajo).	Nº de veces que se aplica.	RRHH	A partir del primer año
	16- Difundir el plan de formación para que llegue a toda la plantilla, incluidas aquellas personas en situación de baja, excedencia, vacaciones, etc.	Medio de difusión del plan y nº de personas a las que llega.	RRHH	Segundo año

6.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Lograr una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, especialmente en puestos/áreas masculinizados				
	MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
	17- Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.	Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo	RRHH	Anual

	18- Priorizar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	RRHH	Anual
	19- Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.	Nº de vacantes. Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden	RRHH	Anual

6.5. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO IGUALITARIAS

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género				
	MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
	20- Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	Número de bajas segregadas por género. Entrevista elaborada. Resultados de esta.	RRHH	Anual

6.6. ÁREA DE SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres

	MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
	21- Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	RRHH/ PRL	Primer año
	22- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	RRHH/ PRL	Anual
	23- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Incorporación de la perspectiva de género	RRHH/PRL	Primer año

6.7. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.				
	MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
	24- Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos	RRHH	A partir del primer año
	25- Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos	RRHH	A partir del primer año

26-	Reserva de puesto de trabajo de 18 meses para los supuestos de excedencia por guarda legal y de excedencia para el cuidado de mayores dependientes y reserva de puesto de trabajo de 6 meses para los supuestos de excedencia voluntaria.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos	RRHH	A partir del primer año
27-	Permiso no retribuido para acudir a tratamientos de técnicas de reproducción asistida, preavisándose con antelación de al menos 3 días.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos	RRHH	A partir del primer año
28-	Conceder permisos no retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos	RRHH	A partir del primer año
29-	La persona trabajadora podrá ausentarse en casos de emergencia familiar.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos	RRHH	A partir del primer año
30-	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un máximo de tres tutorías por año.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos	RRHH	A partir del primer año
31-	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años enfermedad crónica y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 25 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos	RRHH	A partir del primer año
32-	Se garantiza que los incentivos y gratificaciones no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acojan las personas trabajadoras.	Informe comparativo sobre los incentivos y gratificaciones del año anterior al disfrute del derecho y del año en el que se disfruta.	RRHH	A partir del primer año

33-	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.	Número personas promocionadas y que se acogen a medidas de conciliación Datos desagregados por sexos	RRHH	A partir del primer año
34-	Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.	informe	RRHH	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
35- Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las personas trabajadoras sobre las medidas de conciliación existentes.	Campañas informativas	RRHH	A partir del primer año
36- Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales (se acepta si se diese un caso puntual).	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH	A partir del primer año

6.8. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
37- Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.	Informe	RRHH	Segundo año

6.9. ÁREA DE RETRIBUCIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa				
	MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
	38- Realizar un registro salarial anualmente. Englobarán a toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales desagregados y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.	Estudio retributivo anual Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor.	RRHH	Anual

6.10. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género				
	MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
	39- Elaborar un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y difundirlo.	100% plantilla informada	RRHH/PRL	Primer año
	40- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Contenido y número de veces que se ha incluido	RRHH/ PRL	Primer año
	41- Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género,	Elaboración del informe. Nº de procesos y conclusiones.	RRHH/ PRL	Anual

	así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo, con las conclusiones de los procesos.			
--	---	--	--	--

6.11. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.				
	MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
	42- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	RRHH	Primer año
	43- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	Creación del espacio y contenidos	RRHH	Segundo año
	44- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Diseño y difusión de la campaña	RRHH	Primer año

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género y en la corresponsabilidad familiar.				
	MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
	45- Sensibilizar en las campañas especial del Día Internacional contra la Violencia de Género 25 nov. Día internacional de la mujer trabajadora 8 marzo y 23 marzo día de la conciliación y corresponsabilidad.	Campañas y contenido	RRHH	Anual

6.12. ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.- Divulgar los derechos legalmente establecidos y los que hubiera aprobado la empresa para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo a su protección.				
	MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
	46- Difusión a toda la plantilla del catálogo de derechos y medidas/ protocolo para mujeres en situación de violencia de género.	Catálogo/protocolo difundido	RRHH	Primer año
	47- Colaboración con asociaciones, ayuntamientos... para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Nº de colaboraciones y nombre de las entidades.	RRHH	Segundo año

6.13. ÁREA DE SEGUIMIENTO

OBJETIVO ESPECÍFICO 13.1.- Contribuir a reforzar la labor de seguimiento de procedimientos clave para el cumplimiento de los objetivos en igualdad acordados en el plan.				
	MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
	48- Reuniones de la Comisión de Seguimiento.	Actas de las reuniones	Comisión de Seguimiento	Anual
	49- Auditorías internas de seguimiento del plan.	Actualización de las acciones a través de los documentos pertinentes.	Comisión de Seguimiento	Semestral
	50- Elaboración de memoria anual de seguimiento y de evaluación final.	Documento de memoria	Comisión de Seguimiento	Anual

7. ACCIONES POSITIVAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres sigue siendo el marco de referencia de nuestro trabajo.

En su artículo 11 puede leerse textualmente la filosofía que se dicta en el apartado de “Acciones Positivas” para los Poderes Públicos (apartado 1) lo siguiente: *“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”*.

En el apartado 2 del mismo artículo 11 se extiende la línea de “Acciones Positivas” al mundo privado al decir textualmente: *“También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”*.

Una vez llevada a cabo la identificación de las desigualdades y en función de los resultados obtenidos en cada área de análisis, se procede al desarrollo de las ACCIONES POSITIVAS que articulan el Plan de Igualdad de MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY THEATRE) y con ello, el cumplimiento del objetivo estratégico en materia de igualdad.

Para facilitar la implementación, seguimiento y evaluación de cada una de las acciones positivas propuestas, se identifica el siguiente contenido:

- **Código de acción positiva:** Para identificar el tipo de acción.
- **Acción Positiva:** Denominación de la Acción y se describe de forma esquemática la acción positiva a llevar a cabo.
- **Persona/s responsable/s:** Se asigna un/a responsable encargado/a del cumplimiento de cada Acción Positiva a fin de que se integre el Plan de Igualdad en toda la empresa.
- **Indicadores:** que permiten hacer el seguimiento de cada una de las acciones propuesta, permitiendo hacer el seguimiento a tres niveles:
 - De resultados: permite conocer el grado de ejecución, de cumplimiento de los objetivos cada acción, por tanto, de los objetivos específicos acordados y del objetivo general.
 - De proceso: si se han contado con los recursos previstos para la ejecución de cada acción, seguimiento de la planificación y su gestión en caso de desviaciones, dificultades encontradas no previstas.

- De impacto: grado de corrección de los indicadores que establecían áreas de mejora en el diagnóstico de situación, lo que permite evidenciar mejoras conseguidas, eliminación, reducción de las desigualdades de presencia/representación en cada ámbito de análisis.
- **Plazo:** periodo de ejecución de la acción.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley 3/2007 que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas dice textualmente que “Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”

Un Plan de Igualdad es un proyecto dinámico que requiere su constante revisión y actualización para lo que sin duda se hace preciso ordenar las fórmulas y procedimientos de seguimiento y evaluación para poderlo mantener y mejorar en los aspectos que sean precisos.

En el Capítulo I de “Principios Generales” del Título II de “Políticas Públicas de Igualdad” de la Ley 3/2007 se marcan unas exigencias a los órganos de los Poderes Públicos que es positivo tomarlas de referencia como punto de partida para conseguir una sistematización en la toma de datos sobre la igualdad. Allí, en el artículo 20 sobre “Adecuación de las estadísticas y estudios” se marcan unas pautas para garantizar la integración de modo efectivo de la igualdad en las actividades ordinarias y se recogen por su interés y aplicabilidad a nuestro plan de igualdad:

- a) Incluir sistemáticamente la variable del sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable del sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el proceso de seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento e impacto generado.

Poner de relieve, que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por Real Decreto 901/2020, 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, y 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.

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

- Informe anual de seguimiento
- Informe final (a la finalización del Plan)

Estableciendo un plazo temporal de emisión de dichos informes de 2 meses una vez finalizado el año.

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la Comisión de Seguimiento.

9. COMISIÓN NEGOCIADORA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión Negociadora es la estructura paritaria (empresa y RLPT) referente para el proceso de negociación del presente Plan de Igualdad. MINISTRY OF ENGLISH, S.L. (OPPORTUNITY THEATRE) no cuenta con RLPT en su centro, por lo que, siguiendo el RD 901/2020, dicha negociación se ha llevado a cabo mediante la conformación de una Comisión Sindical Negociadora formada por:

Integrantes Comisión Negociadora:

Representante Empresa:

- Maria José García Barchín (Auxiliar Administrativa Área Financiera)
- Carmen María Calero Lozano (Auxiliar administrativa)

Representante Social:

- Nieves Martínez Ten (Servicios Públicos – UGT)
- Ruth Durán Pitart (Federación de Enseñanza – CCOO)

Así mismo, la Comisión de Seguimiento es el órgano de seguimiento, implantación del Plan de Igualdad e integración de la igualdad en la empresa designado para esto por la Comisión Negociadora. Es por esto por lo que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo del proceso de todo el proceso.

Integrantes Comisión de Seguimiento:

Representante Empresa:

- Maria José García Barchín (Auxiliar Administrativa Área Financiera)
- Carmen María Calero Lozano (Auxiliar administrativa)

Representante Social:

- Nieves Martínez Ten (Servicios Públicos – UGT)
- Ruth Durán Pitart (Federación de Enseñanza – CCOO)

Objetivo de la Comisión de Seguimiento

Dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Igualdad acordado y evaluar su impacto en la mejora en materia de igualdad en la empresa.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento:

- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la implantación de todas las acciones previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad
- Interpretar el Plan de Igualdad
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación y su resolución.
- Incorporar aquellos indicadores no incluidos en diagnóstico inicial para mejorar el conocimiento de situación, y en base a ello, plantear si fuera oportuno la implementación de acciones positivas que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores.
- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de su implementación, de todos los indicadores de seguimiento establecidos desagregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género. Recibir anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el propósito de conocer la evolución en los indicadores, y con ello el impacto que pueda ser provocado por la implementación de las medidas.
- Realizar informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad

10. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Sexo:** Sistema de clasificación de los seres humanos asignado según el conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos.
- **Género:** Sistema de clasificación de los seres humanos asignado según comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo “Femenino” y lo “Masculino”.
- **Igualdad de Oportunidades:** derecho y principio que implica que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades con independencia del sexo, cultura, religión... para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.
- **Igualdad Formal:** cuando las bases legales establecen la igualdad de derechos, pero esta equiparación no se ve plasmada en la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.
- **Igualdad Real:** interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.
- **Igualdad de Género:** considera y valora por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres, sin que intervengan los roles y estereotipos de género asignados en función del sexo al que se pertenece.
- **Equidad de Género:** justicia en la distribución de bienes y recursos, es el medio para alcanzar la igualdad de género (es el resultado que pretende conseguir).
- **Prejuicio:** Juicio de valor, opiniones acerca de algo que no se conoce o se conoce mal, por lo general desfavorable.
- **Rol de Género:** conjunto de papeles, tareas y/u oficios y expectativas diferentes que culturalmente se adjudican a mujeres y a hombres. Son la causa/origen de los estereotipos.
- **Estereotipo de Género:** creencias, sin base científica alguna, sobre cuáles deberían ser atributos personales de mujeres y hombres (rasgos, actitudes o comportamientos claramente diferentes para cada género).

- **Sexismo:** tendencia cultural a considerar que un sexo tiene una superioridad sobre el otro y a comportarse de acuerdo con esta idea. Se traduce en discriminación de un sexo hacia otro y también, en privilegios de un sexo sobre el otro.
- **Presencia o composición equilibrada:** Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
- **Segregación ocupacional:** Provocada por la división social del trabajo en base al sexo, es la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos sectores y puestos de trabajo y de hombres en otros.
- **Segregación horizontal:** por actividad productiva/sectorial, es la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en un determinado sector de actividad, profesiones, oficios, puestos de trabajo.
- **Segregación vertical:** por categorías profesionales, es la diferencia de presencia de mujeres y de hombres a medida que se asciende en la jerarquía organizativa.
- **Techo de cristal:** barrera invisible, describe el momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.
- **Conciliación:** mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo.
- **Corresponsabilidad:** compartir responsabilidad, logrando la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares.
- **Índice de feminización:** es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres.
- **Brecha de género:** se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito
- **Violencia de género:** toda violencia contra una mujer porque ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada.

11. CRONOGRAMA DE ACCIONES POSITIVAS

MEDIDAS	PRIMER AÑO				SEGUNDO AÑO				TERCER AÑO				CUARTO AÑO			
ÁREA DE GESTIÓN ORGANIZATIVA/ COMPROMISO CON LA IGUALDAD																
1- Informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad (procedimiento de coordinación de actividades).																
2- Establecer un presupuesto anual para el área de igualdad de la empresa que permita el cumplimiento del Plan de Igualdad.																
ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																

<p>3- Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.</p>																
<p>4- Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).</p>																
<p>5- Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto</p>																

vacante el sexo infrarrepresentado.																
6- Proporcionar a la Comisión de seguimiento información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer.																
7- Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.																

8- Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

9- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>10- Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar / prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo. Ir actualizando las DPTS.</p>																
ÁREA DE FORMACIÓN																
<p>11- Contar con un Plan de Formación o catálogo de acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades y con perspectiva de género para toda la plantilla.</p>																
<p>12- Llevar un control desagregado por sexos de la formación y de los cursos impartidos en la empresa.</p>																
<p>13- Formar a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.</p>																

14- Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.																		
15- Revisar los criterios de acceso a los distintos cursos del plan de formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (valorable según el caso, la formación debe estar relacionada con su puesto de trabajo).																		
16- Difundir el plan de formación para que llegue a toda la plantilla, incluidas aquellas personas en situación de baja, excedencia, vacaciones, etc.																		
ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL																		

<p>17- Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.</p>																
<p>18- Priorizar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.</p>																
<p>19- Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.</p>																
<p>ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO IGUALITARIAS</p>																

20- Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.																
ÁREA DE SALUD LABORAL																
21- Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.																
22- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.																

<p>23- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.</p>																			
ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																			
<p>24- Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.</p>																			
<p>25- Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).</p>																			



26- Reserva de puesto de trabajo de 18 meses para los supuestos de excedencia por guarda legal y de excedencia para el cuidado de mayores dependientes y reserva de puesto de trabajo de 6 meses para los supuestos de excedencia voluntaria.																	
27- Permiso no retribuido para acudir a tratamientos de técnicas de reproducción asistida, preavisándose con antelación de al menos 3 días.																	
28- Conceder permisos no retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.																	
29- La persona trabajadora podrá ausentarse en casos de emergencia familiar.																	

<p>30- Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un máximo de tres tutorías por año.</p>																
<p>31- Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años enfermedad crónica y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 25 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable.</p>																
<p>32- Se garantiza que los incentivos y gratificaciones no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acogen las personas trabajadoras.</p>																



33- Garantizar que las personas que se acogen a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
34- Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
35- Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las personas trabajadoras sobre las medidas de conciliación existentes.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

36- Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales (se acepta si se diese un caso puntual).

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

37- Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ÁREA DE RETRIBUCIONES

38- Realizar un registro salarial anualmente.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

39- Elaborar un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y difundirlo.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

40- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.																	
41- Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo, con las conclusiones de los procesos.																	
ÁREA DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN																	
42- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.																	

43- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.															
44- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.															
45- Sensibilizar en las campañas especial del Día Internacional contra la Violencia de Género 25 nov. Día internacional de la mujer trabajadora 8 marzo y 23 marzo día de la conciliación y corresponsabilidad.															
ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO															
46- Difusión a toda la plantilla del catálogo de derechos y medidas/ protocolo para mujeres en situación de violencia de género.															

47- Colaboración con asociaciones, ayuntamientos... para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.															
ÁREA DE SEGUIMIENTO															
48- Reuniones de la Comisión de Seguimiento.															
49- Auditorías internas de seguimiento del plan.															
50- Elaboración de memoria anual de seguimiento y de evaluación final.															

Firmado Comisión Negociadora:

Fdo.

Representantes Empresa

- Maria José García Barchín
(Auxiliar Administrativa Área Financiera)

Fdo.

Representantes Parte Social

- Nieves Martínez Ten
(Servicios Públicos-UGT)

- Carmen María Calero Lozano
(Auxiliar Administrativa)

- Ruth Durán Pitart
(Federación de Enseñanza-CCOO)

A 9 de diciembre de 2024