



PLAN DE IGUALDAD 2023-2027  
**AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A.**  
COMPROMETIDO CON LA  
**IGUALDAD, INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y TRANSPARENCIA**

*"...la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz."*

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

1.	Introducción .....	4
	Anexo III. Ficha de identificación de la empresa AC3 .....	6
2.	Normativa y legislación. Marco jurídico .....	7
3.	La Dirección comprometida.....	9
4.	Concepto y contenido del plan de igualdad .....	10
5.	Agentes implicados.....	11
6.	Metodología aplicada para la realización y revisión del plan de igualdad .....	13
✓	<b>FASE 1: Compromiso de la organización</b> .....	14
	ANEXO I.....	15
✓	<b>Fase 2: Comisión Negociadora</b> .....	16
✓	<b>FASE 3: Revisión y Diagnóstico</b> .....	16
A)	Desde un punto de vista de género se analizan los siguientes puntos a nivel CUALITATIVO:.....	17
	1) Estructura Organizativa y generalidades plantilla (por edad, antigüedad, etc.).....	18
	a. Características del personal.....	19
	2) Proceso de selección y contratación (acceso al empleo).....	20
	3) Clasificación profesional .....	20
	4) Formación y reciclaje .....	20
	5) Promoción profesional .....	21
	6) Condiciones de trabajo, auditoria salarial entre hombre y mujeres .....	21
	7) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	27
	8) Infrarrepresentación femenina .....	28
	9) Retribuciones.....	28
	10) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	28
	11) Violencia de género .....	29
	12) Lenguaje inclusivo y no sexista .....	29
	13) Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.....	30
B)	Desde un punto de vista de género se analizan los siguientes puntos a nivel CUANTITATIVO:.....	31
	1) Estructura Organizativa y generalidades plantilla (por sexo, edad, etc.) .....	31
	2) Proceso de selección y contratación (acceso al empleo).....	34
	3) Clasificación profesional .....	35
	4) Formación y reciclaje .....	36
	5) Promoción profesional .....	37
	6) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.....	37
	7) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	38
	8) Infrarrepresentación femenina .....	38
	9) Retribuciones.....	39

10)	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	39
11)	Violencia de género .....	39
12)	Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.....	40
✓	<b>FASE 4: Programación y preparación del Plan de Igualdad .....</b>	<b>41</b>
A)	OBJETIVOS DEL PLAN GENERALES Y ESPECÍFICOS .....	41
B)	ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
✓	<b>FASE 5: Implantación y seguimiento del plan. ....</b>	<b>44</b>
A)	Implantación.....	44
B)	Seguimiento.....	44
C)	Vigencia y ámbito de aplicación de la revisión del Plan de Igualdad.....	44
✓	<b>FASE 6: SISTEMAS DE EVALUACIÓN.....</b>	<b>45</b>
A)	Evaluación de resultados. Indicadores. ....	45
B)	Encuestas de los empleados .....	45
C)	Evaluación del proceso. ....	46
D)	Evaluación del impacto.....	47

## 1. Introducción

Desde el año 2020 en AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A. se decidió llevar a cabo la implantación de un plan de igualdad en nuestra organización. La responsabilidad y compromiso en favor de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, así como la diversidad constituye uno de los valores fundamentales de nuestra organización. Nuestro plan de igualdad fue registrado el día **EXPEDIENTE 90/11/0059/2021**.

Por otro lado, también desde su fundación, en AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A., hemos tenido una cultura empresarial basada en la defensa y promoción de los valores relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como entre las personas de distintos orígenes o creencias.

Desde sus orígenes seguimos apostando por la igualdad de género, en el año 2016 se firma “*El Charter de la Diversidad*” promovido por la Fundación Alares, habiendo sido renovado este compromiso en 2022. La diversidad forma parte de nuestros valores y cultura corporativa, teniendo como parte de nuestra visión, que todas las personas han de ser tratadas con igualdad, dignidad y respeto. Desde la Dirección se tiene como objetivo, entre otros, promover y poner en práctica estos valores.

Dentro de nuestro código de conducta empresarial se incluye la no discriminación en los procesos de reclutamiento, en las promociones internas, en la formación, sin rechazar a las personas por razones de género, raza, religión, edad, orientación sexual, estado civil o nacionalidad. Desde la Dirección se incentiva la mejora continua de este aspecto, por esta razón hemos determinado elaborar un plan de igualdad donde su objetivo sea garantizar la plena igualdad de oportunidades dentro de la empresa y la no discriminación por razones de sexo, edad, raza o condición social.

Este plan de igualdad tiene como fin conseguir un entorno de trabajo productivo, motivador, donde uno de los elementos de base es la conciliación de la vida profesional de sus trabajadores, con su vida personal/familiar, realizando anualmente revisiones del mismo para ir mejorando y adaptando el plan a las necesidades de la mayoría según la situación del momento.

El Plan de Igualdad que planteamos en AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A. es una herramienta para la organización que sirve para mejorar y adecuar la gestión de los recursos humanos y del talento de nuestros equipos de trabajo. Garantizando el derecho a la información de los trabajadores y trabajadoras para que puedan conocer y participar de las decisiones y contenidos de este Plan de Igualdad.

Anexo III. Ficha de identificación de la empresa AC3

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A					
NIF	A78528908					
Domicilio social	Pº DE LAS DELICIAS 31, 28045 MADRID					
Forma jurídica	SOCIEDAD ANÓNIMA					
Año de constitución	1987					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	SUSANA BALLESTEROS QUINTERO					
Cargo	DIRECTOR GENERAL					
Telf.	914674510					
e-mail	susanaballesteros@coloniecm.com					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	FELIX CASAS DE LA PEÑA					
Cargo	DIRECTOR COMERCIAL					
Telf.	914674510					
e-mail	felixcasas@coloniecm.com					
ACTIVIDAD	<b>FORMACIÓN</b>					
Sector Actividad	FORMACIÓN NO REGLADA					
CNAE	85.59					
Descripción de la actividad	DESARROLLO, GESTIÓN DE PROYECTOS Y PROGRAMAS EN EL ÁMBITO DE EMPLEO. FORMACIÓN, ASESORAMIENTO E INSERCIÓN. PROYECTOS DE FORMACIÓN DUAL. CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD. AGENCIA DE COLOCACIÓN Y RECURSOS HUMANOS DE ENTIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS. IMPARTICIÓN DE FORMACIÓN EN MODALIDAD, PRESENCIAL MIXTA Y ONLINE.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	NACIONAL					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	10	Hombres	16	Total	26
Centros de trabajo	C/ JOSE CALVO, 4 (28039), MADRID C/ HILADOS, 3 LOCAL (28850), TORREJON C/LINARES, 4 LOCAL (28804), ALCALA HENARES Pº DELICIAS, 31 (28045), MADRID C/FRANCISCO NEBREDA, 10 (05005), AVILA					
Facturación anual (€)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación unitaria de las personas trabajadoras	Mujeres	1	Hombres	0	Total	1

## 2. Normativa y legislación. Marco jurídico.

Desde AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A. hemos tenido como pilar de este Plan de Igualdad, la premisa de ***que las mujeres y los hombres somos todos iguales en dignidad, en derechos, deberes y obligaciones***. Esta premisa queda recogida en todos los textos normativos reflejados a continuación:

- Asamblea General de las Naciones Unidas 18 de diciembre de 1979, en la que se aprueba la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” entrando en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981, tratado que fue ratificado por 20 países. El Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer como órgano que supervisa la aplicación de la Convención, *reconoce que la discriminación basada en el sexo y/o género constituye una violación de los derechos humanos y un impedimento para el disfrute de los mismos y de las libertades fundamentales*, en su “Recomendación General Nº 28 sobre las obligaciones fundamentales de los Estados Parte”
- El Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros

En España la diferencia fue marcada por dos normas fundamentales que establecen las medidas a adoptar para erradicar la desigualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, estas son:

- La Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. Siendo un instrumento para derrotar el machismo criminal.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el objeto de esta ley es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombre y mujeres, haciendo énfasis en la eliminación de la discriminación de la mujer, en cualquier ámbito de la vida y sea cual fuere su circunstancia o condición y particularmente en los entornos políticos, civil, laboral, económica, social y cultural, todo ello con el fin de lograr una sociedad más democrática, justa y solidaria.

- En el artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral

Estas dos leyes ratifican los artículos de la Constitución Española.

- **Artículo 14 de la Constitución Española**, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Consagrando la obligación de los poderes públicos de vigilar por la promoción de las condiciones para que esta igualdad del individuo y de los grupos que estos forman sean reales y efectivas según se extrae **del artículo 9.2**.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.



### 3. La Dirección comprometida

Desde la fundación de AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A., todos los componentes de la Dirección vieron la diversidad y la inclusión como parte esencial de la cultura interna. Esta visión forma parte del sistema de valores de la empresa y está presente en todas las políticas y estrategias de la empresa.

Desde la Dirección de AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A., se fomenta y se sientan las bases para tener un ambiente de trabajo abierto, flexible, que premia la colaboración, la innovación, asegurando que dentro de la empresa hay cabida para cualquier persona, considerando la diversidad como una fuente de inspiración y de riqueza.

La Dirección declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que garanticen la integración de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin hacer ningún tipo de discriminación directa o indirectamente por razón de sexo. Elevando este compromiso a todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad empresarial, desde la selección, promoción, políticas salariales, formación, condiciones de trabajo, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.

Además, en AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A. contamos con una certificación de Calidad ISO 9001 renovada y en vigor desde el año 2017 que garantiza que se lleven a cabo los procedimientos establecidos en el presente plan de igualdad.

Dentro de nuestros procesos internos, se solicita la opinión de nuestros trabajadores como parte de la política de Responsabilidad Social Empresarial, siendo nuestro personal el grupo de interés prioritario a la hora de fijar políticas y objetivos visibles, consideramos que es la forma de conseguir tener una buena percepción de lo que sucede internamente en nuestra empresa.

Desde la Dirección se promueven las siguientes políticas:

- Impulsar el desarrollo de futuros y futuras líderes.
- Estudiar e implantar medidas de conciliación para todo el personal.
- Fomentar la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.

Las personas que trabajan dentro de AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A., **son y serán siempre tratadas con equidad, dignidad, y respeto.** Es una empresa **que da oportunidades a tod@s en los procesos de selección y promoción, cumpliendo las regulaciones vigentes para la no discriminación.**

La comunicación tanto interna como externa, ha sido adaptada en todos los canales utilizados por la empresa con el fin de proyectar esta imagen de diversidad, igualdad e inclusión.

## 4. Concepto y contenido del plan de igualdad

### Art. 46 Ley de Igualdad

1. 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 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.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

## 5. Agentes implicados

Departamento	Funciones
La Dirección	Voluntad e impulso.
Departamento de RRHH	Ejecución y puesta en práctica de las medidas del plan. Integrar la igualdad en todos los procedimientos de la empresa.
Plantilla	Propuestas y participación.
Personal interno experto en la materia/ Asesoramientos externo	Asistencia técnica
Departamento de Marketing y comunicación	Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.
Comisión permanente de igualdad	Propuestas, impulso, asesoramiento, apoyo, acompañamiento, formación, difusión, sensibilización y seguimiento. Espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de ambas partes (empresa y representación legal de la plantilla).

**Alta Dirección:** La voluntad de la Dirección y la aprobación de los objetivos de igualdad es imprescindible para el desarrollo de la experiencia.

**Departamento de RRHH:** Los equipos técnicos de RRHH integrarán el programa en los procesos habituales de la empresa y las acciones serán lo más concretas posibles para favorecer su viabilidad y la visibilidad de sus resultados.

**Plantilla:** Es el principal agente implicado en el programa. Es el colectivo destinatario del mismo. Dado que no es un grupo homogéneo se ha [analizado la situación de los hombres y de las mujeres de una forma personalizada](#). Igualmente se ha analizado la cultura general de la empresa, sus valores y la influencia que tiene en la igualdad de oportunidades para las mujeres de la organización.

**Personal interno experto en la materia:** Papel formador, asesor y de apoyo. Se dará formación a cada agente implicado para cada fase del programa. La formación es básica desde

los niveles de dirección y gestión más altas hasta la última persona comprometida con la empresa.

***Departamento de Marketing y comunicación:*** La imagen adquiere un valor destacado. El tratamiento de la comunicación y de la imagen que la empresa proyecta, tanto interna como externamente se cuidará en la misma línea del plan ya que consideramos que contribuirá al avance y buen funcionamiento del programa.

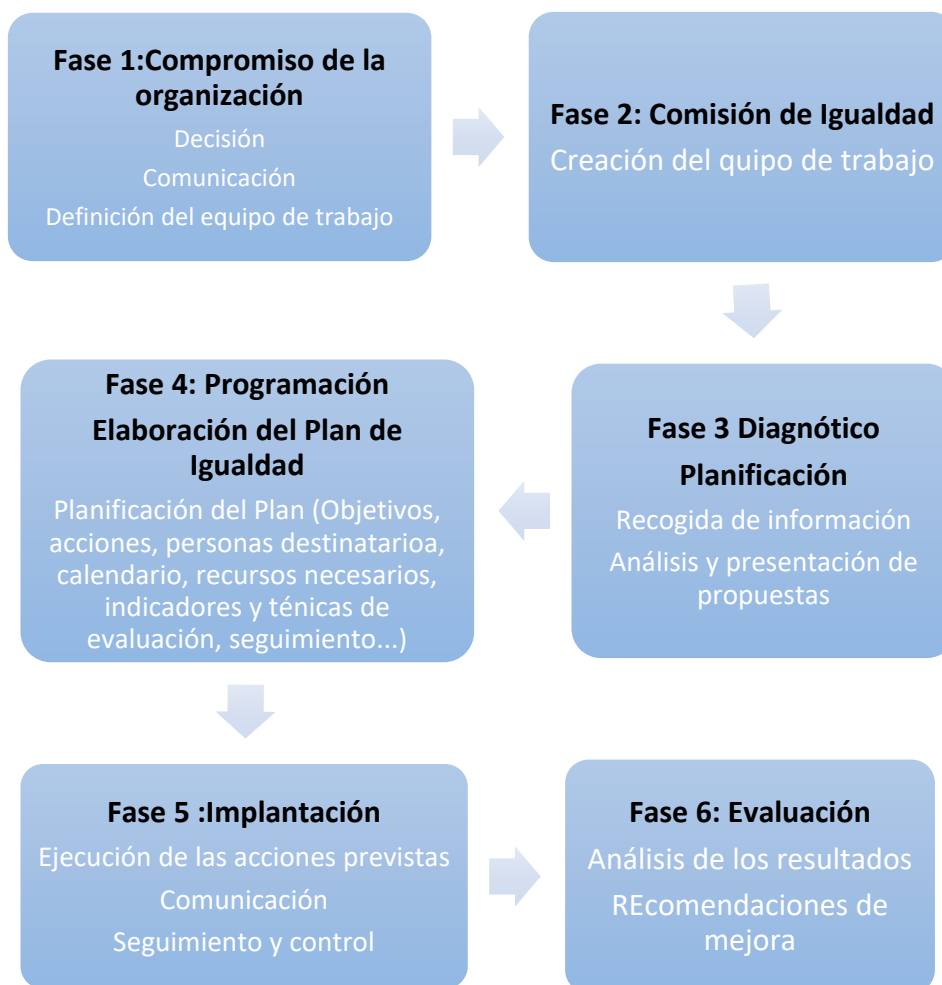
### ***Comisión de Igualdad***

Nuestro objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes. Todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del programa son informados y consensuados por el delegado de los trabajadores y la empresa.

## 6. Metodología aplicada para la realización y revisión del plan de igualdad

Se ha empleado una metodología transversal ya que están implicadas todas las áreas de gestión de la organización. Dinámica ya que se contempla como un proceso progresivo y que está sometido a cambios constantes. Sistemático-coherente ya que el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos. Dirigido a un colectivo integral ya que pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla. Flexible ya que se ha confeccionado a medida, en función de las necesidades y posibilidades de nuestra empresa y Temporal ya que terminará cuando se haya conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

Se está llevando a cabo a través de las siguientes fases:





## FASE 1: Compromiso de la organización

La Dirección firma el compromiso por escrito:

- De integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal;
- De incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos;
- De facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad.

Este compromiso será comunicado a toda la plantilla a través del siguiente documento:

## ANEXO I GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A., declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la 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, 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 del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.**

**Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.**

La comunicación tanto interna como externa, ha sido adaptada en todos los canales de comunicación utilizados por la empresa con el fin de proyectar esta imagen de Diversidad, Igualdad e Inclusión.

Susana Ballesteros Quintero

Directora General AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A.

Lugar y fecha: Madrid 16 de diciembre de 2022



## Fase 2: Comisión Negociadora

Constituida la comisión negociadora formada por delegado de personal elegido mediante votaciones sindicales celebradas en el centro y por una persona trabajadora en representación de la empresa

Por parte de AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A la integran

- INMACULADA CALDERON GUERRERO (Por la empresa)

Por parte de los trabajadores de AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A. la integran:

- FELIX CASAS DE LA PEÑA (delegado de personal/Sindicato CSIF)

*(Ver Anexo II Constitución comisión negociadora AC3).*

Esta comisión se compromete a:

- Informar, sensibilizar a toda la plantilla de AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A. sobre las medidas adoptadas en materia de igualdad.
- Apoyo en la realización del estudio y revisión del Plan de Igualdad.
- Apoyo para llevar a cabo el seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas, así como el estudio de posibles mejoras.



## FASE 3: Revisión y Diagnóstico

Se elabora una revisión y diagnóstico de la situación de la plantilla referente a los últimos 12 meses, como punto de partida para la revisión y actualización del Plan con el fin de detectar los aspectos a mejorar. Analizando la situación sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A., cuyo campo de actuación es la formación para el empleo, formación no reglada y formación a empresas.

El análisis se realiza dividiéndose en dos aspectos, por una parte, el **Análisis cuantitativo**, donde hemos tenido en cuenta, datos generales de la plantilla, antigüedad, niveles jerárquicos, contrato y jornada laboral, encuesta de empleados; y por otra parte un **Análisis Cualitativo**, donde hemos analizado la cultura de la empresa/Responsabilidad social empresarial, contratación, formación, promoción, política retributiva, conciliación, comunicación y la prevención del acoso sexual.



**A) Desde un punto de vista de género se analizan los siguientes puntos a nivel CUALITATIVO:**

- 1) Estructura Organizativa y generalidades plantilla (por edad, antigüedad, etc.)
- 2) Proceso de selección y contratación (acceso al empleo)
- 3) Clasificación profesional
- 4) Formación y reciclaje
- 5) Promoción profesional
- 6) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- 7) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 8) Infrarrepresentación femenina
- 9) Retribuciones
- 10) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- 11) Violencia de género
- 12) Lenguaje inclusivo y no sexista
- 13) Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

A continuación, presentamos los datos obtenidos para realizar el análisis y diagnóstico de la plantilla. Para contextualizar adecuadamente los datos debemos tener en cuenta las siguientes consideraciones:

1. AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A. es una empresa que considera a sus empleados como unos de sus mejores activos.
2. Cabe destacar que actualmente, el sector de la formación, es un sector donde predominan las mujeres, siendo éste nuestro sector, la tendencia de nuestra plantilla ha sido mayoritariamente femenina, sin embargo, en los últimos años se nota cierta tendencia al equilibrio entre hombres y mujeres.
3. La recogida de la información y documentación para la revisión de este plan de igualdad ha sido múltiple, incluyendo bases de datos con la información más relevante de toda la plantilla, así como la información procedente de un cuestionario remitido a todo el personal.
4. Se ha realizado la revisión de los siguientes procesos y documentación:
  - Proceso de cobertura de vacantes.
  - Modelos de contratos y cláusulas contractuales existentes.
  - Procesos de formación.
  - Políticas de evaluación del desempeño y resultados.
  - Medidas de conciliación.

- Política de teletrabajo.
- Política de comunicación interna y externa.
- Política y documentación salarial.
- IX CONVENIO COLECTIVO DE ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA.
- Reuniones mantenidas con la Alta Dirección y delegados de personal.
- Realización de encuestas a toda la plantilla de AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A con la libertad de contestar o no a la misma.
- Análisis y evaluación de la información que nos permite realizar el siguiente informe.
- Situación actual y diagnóstico para la revisión de las mejoras.

#### 1) Estructura Organizativa y generalidades plantilla (por edad, antigüedad, etc.)

Después de analizar el cuestionario presentado a la dirección de la empresa, así como de la trayectoria de la empresa, siendo una empresa con sede en Madrid, con una trayectoria de más de 30 años en el servicio de la formación tanto en el sector público como en el sector privado, se concluye que la empresa cuenta con diversas áreas de enseñanza adaptadas a la demanda del mercado laboral. Podemos confirmar que en AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A. estamos comprometid@s con el desarrollo y la innovación social contando con más de 30 años de experiencia en la Gestión de la Formación consiguiendo gran solvencia y especialización en el desarrollo de proyectos en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo, las nuevas tecnologías y la sociedad del conocimiento.

A través del análisis vemos que somos pioner@s en la impartición de acciones formativas pertenecientes al catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, todos nuestros centros están acreditados por las administraciones públicas para el desarrollo de diversas especialidades formativas de diversas ocupaciones profesionales.

A lo largo de estos años hemos consolidado una importante oferta formativa en las diferentes modalidades, nuestros planes formativos están dirigidos a empresas y personal con una continua innovación y ampliación que intenta cubrir las necesidades formativas de los distintos sectores productivos, el contacto directo con el entramado empresarial nos permite conocer las necesidades del mercado y crear planes formativos que se adaptan a la demanda de cada momento.

Además, el compromiso con la excelencia en el desarrollo de la actividad queda patente a través de los resultados obtenidos en las auditorías de Madrid Excelente.

Por último, se han incluido en el análisis el estudio de los diversos compromisos que tenemos desde AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A. en relación a nuestra atención por el cuidado del medioambiente, seguridad laboral, y responsabilidad social corporativa (RSC) y gestión, contando con las Certificaciones ISO 9001, ISO 14001, ISO 27001.

### Características del personal

La revisión de los procesos y la documentación nos muestra que agrupamos a profesionales altamente cualificados para garantizar nuestro distintivo de identidad: Ofrecer formación integral, actualizada e innovadora a nuestros clientes. Cabe destacar las siguientes características entre nuestro personal:

- Las posiciones de liderazgo están ocupadas por mujeres.
- El desarrollo de actividades de formación resulta un contexto favorable para la participación de las mujeres. Este colectivo representa la mayoría del personal de la empresa en las distintas áreas de administración, dirección y docencia.
- No existe brecha de género en AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A., las mujeres desempeñan sus puestos de trabajo a lo largo de su vida laboral sin penalización de bajas por maternidad o por conciliación de la vida personal y familiar.
- Tras las encuestas realizadas, la documentación analizada y las reuniones mantenidas con la Dirección y Recursos Humanos se han recogido numerosas evidencias del compromiso que tenemos en AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A. con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Siendo nuestra filosofía en AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A., crear un entorno con valores corporativos basados en la integridad, compromiso, atención a la diversidad, excelencia, trato cordial y cercano, que promueve la inclusión en todos los ámbitos, con el objetivo de satisfacer las necesidades de sus principales grupos de interés, alumnos y alumnas, proveedores y personas trabajadoras.

## 2) Proceso de selección y contratación (acceso al empleo)

Al analizar los procesos y datos relacionados con la gestión de personal podemos observar cómo en AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A. contamos con un Sistema de Gestión consolidado y avalado por la ISO-9001, este sistema de gestión cuenta con procesos de selección definidos acorde a los distintos perfiles profesionales requeridos por la empresa dentro de su estructura organizativa. En el caso de los perfiles de los docentes asociados al desarrollo e impartición de los Certificados de Profesionalidad, estos vienen definidos en la legislación vigente de cada Certificado.

Nuestras ofertas de empleo son publicadas en los portales de empleo y en nuestras redes sociales. Contamos además con una base de datos de docentes que se tienen en cuenta a la hora de cubrir las plazas vacantes de las distintas especialidades.

Los procesos de selección tienen distintas fases que van desde la selección curricular, pruebas técnicas, entrevistas con los distintos responsables de los departamentos correspondientes a las vacantes a cubrir.

## 3) Clasificación profesional

Contamos con herramientas como la evaluación del desempeño, desarrollada para cada puesto de trabajo donde se realiza una valoración del personal. Posteriormente los responsables y coordinadores evalúan los perfiles con los que cuenta su departamento, realizando una valoración de los perfiles existentes que mejor se adecuan al puesto vacante, antes de realizar una solicitud para la incorporación de nuevo personal.

## 4) Formación y reciclaje

Mediante la evaluación del desempeño, también detectamos las necesidades formativas de toda la plantilla. Esto nos permite diseñar unos planes de formación anuales acorde a las necesidades de cada puesto y con el fin de lograr la mejora de desempeño y promoción profesional.

Estos planes de formación son revisados por la dirección los cuales incluyen en ellos las áreas de formación necesarias para el desarrollo de nuevas líneas de negocio. Esta formación suele ser de especialización técnica, manejo de nuevas herramientas de gestión específica,

formación de aplicación genérica o bien en materias transversales como habilidades de comunicación, atención al cliente, gestión de recursos, etc.

Todas las personas trabajadoras tienen acceso a esta formación, dando prioridad a aquellas que las utilizan en el desempeño de su trabajo, siendo siempre una formación voluntaria.

Ahora bien, junto con lo antedicho, toda la formación relacionada par un mejor desempeño de su puesto de trabajo es de carácter obligatorio, así como las formaciones que obliga la ley como los cursos de PRL.

#### 5) Promoción profesional

No existe una metodología o procedimiento específico, los responsables de las áreas son los que valoran los perfiles que más se ajustan para cubrir los puestos vacantes. La evaluación del desempeño es un aspecto que se tiene muy en cuenta, fundamentada en los objetivos que cada puesto tiene y que se tratan en entrevistas personalizadas de las que pueden salir posibilidades de promoción

#### 6) Condiciones de trabajo, auditoria salarial entre hombre y mujeres

Se elabora una revisión y diagnóstico de la situación de la plantilla referente a los últimos 12 meses, como punto de partida para la revisión y actualización del Plan con el fin de detectar los aspectos a mejorar. Analizando la situación sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A., cuyo campo de actuación es la formación para el empleo, formación no reglada, formación a empresas.

El análisis se realiza dividiéndose en dos aspectos, por una parte, el Análisis cuantitativo, donde se han tenido en cuenta, datos generales de la plantilla, antigüedad, niveles jerárquicos, contrato y jornada laboral, encuesta de empleados; y por otra parte un Análisis Cualitativo, donde hemos analizado la cultura de la empresa/Responsabilidad social empresarial, contratación, formación, promoción, política retributiva, conciliación, comunicación y la prevención del acoso sexual.

Para obtener los datos a analizar se ha recabado información en base a tres ejes fundamentales:

- Tomando la información Básica de AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A. (actividad, dimensión, historia, estructura de la empresa).
- Información cuantitativa de AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A., estudiando la situación desagregada por sexos en relación con la edad, la relación laboral, la evolución del personal y contratación en los últimos años. En este sentido se analiza la plantilla actual, sus condiciones laborales, y las prácticas empresariales que puedan influir en su evolución profesional y en el trato a las personas que integran la organización.
- Análisis de igualdad en la empresa: Se incluye información cualitativa sobre los procesos de selección y contratación, la formación, la promoción profesional, condiciones de trabajo, conciliación corresponsable, retribuciones, infrarrepresentación femenina y la existencia del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Se utiliza un cuestionario de opinión de la plantilla y personal directivo que nos ayude a obtener información para el diagnóstico. Los datos que se han recogido están desagregados por sexo para facilitar el análisis (Ver Modelo de Encuesta opinión de la plantilla Encuestas de los empleados).

Se ha recogido toda la información en base a un objetivo previamente marcado. Se analiza el grado de igualdad de cada uno de los indicadores. El periodo de referencia de los datos utilizados ha sido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre del 2022. La recogida de información de este documento se ha desarrollado entre los meses de enero y febrero de 2023. La fecha final de elaboración del informe diagnóstico ha sido febrero de 2023.

Una vez realizado el diagnóstico que ha servido de base para el desarrollo de las medidas que se pondrán en práctica a lo largo de los cuatro años de vigencia de este plan, a continuación, se resumen los datos obtenidos de la encuesta:

La plantilla de la empresa está compuesta mayoritariamente por hombres superando, aunque no por mucho, al número de mujeres. No obstante, tal diferencia se debe, esencialmente, al mayor número de profesores hombres que forman parte de la plantilla de la empresa. Tal diferencia encuentra su justificación en que los cursos que imparten muchos de los docentes contratados pertenecen a áreas profundamente masculinizadas.

En lo relacionado con la edad de la plantilla destacar que el rango mayoritario es el de personas mayores de 44 años, predominando los hombres en este rango de edad. Los otros dos rangos de edad (menores de 30 años y personas entre 30 y 44 años) poseen exactamente la misma incidencia en cuanto al número de personas trabajadoras.

Realizando el análisis según los tipos de contratos, la mayoría de las personas trabajadoras cuentan con un contrato indefinido. El modelo de contrato más habitual es indefinido a tiempo completo, puntualizando en este asunto que es la modalidad contractual que se aplica mayoritariamente a las mujeres que conforman la plantilla de la empresa.

Teniendo presente la clasificación profesional, los grupos profesionales de cotización son los pertenecientes a los grupos 1, 2, 5 y 7, perteneciendo a los dos primeros grupos, los docentes, personal técnico, y personal administrativo. En la clasificación profesional del grupo 1 la desagregación entre hombres y mujeres es superior a favor de los hombres, contando con 6 mujeres y 10 hombres. En relación con la categoría profesional 2, ésta cuenta con 1 mujer y 3 hombres. Y respecto a los grupos 5 y 7, de personal auxiliar administrativos y personal de servicios generales, se aprecia que ambos se componen de 3 personas trabajadoras, 3 hombres en el caso del grupo 5 y 3 mujeres en el caso del grupo 7.

Respecto a la política salarial de AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A. no se observa desequilibrio ni brecha salarial en la media del último año.

En relación a las condiciones de trabajo, se ha realizado una auditoria retributiva entre los hombres y las mujeres, valorando los puestos de trabajo y las retribuciones percibidas por las personas trabajadoras que desempeñan los distintos puestos con el fin de detectar posibles diferencias y garantizar que las diferencias en las percepciones salariales y no salariales son derivadas de criterios objetivos no sexistas.

En relación a la promoción no se detectan dificultades a la hora de promocionar dentro de la empresa independientemente del sexo. En el último año se han producido ascensos a niveles de administración y docente. AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A. cuenta con un plan anual de formación reflejado en su sistema de gestión de calidad que permite a la plantilla acceder de las formaciones realizadas para apoyar el desarrollo profesional de las personas trabajadoras. En este punto, un área de mejora es reforzar la formación en material de igualdad de

oportunidades entre mujeres y hombres, y en lo referente al protocolo de acoso dentro de la empresa, realizando formación en este sentido a toda la plantilla y como prioridad a las nuevas incorporaciones.

Respecto al área de selección y contratación la empresa, las personas responsables de llevar a cabo los procesos de selección inician estos procesos a través de anuncios, la tasa de nueva contratación es en su mayoría femenina en los últimos años.

En lo relativo a la conciliación, se detecta necesario la información acerca del apoyo a la conciliación que ofrece la empresa y se considera necesario sensibilizar a la plantilla sobre la conciliación responsable de tal forma que tanto los hombres como las mujeres sean igualmente responsable de sus obligaciones.

En lo relativo a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la empresa cuenta con un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, para prevenir prácticas indebidas en el entorno laboral. En este sentido como medida para mejorar la comunicación relativa a este aspecto se propone crear una intranet con información permanente y como medio de comunicación para denuncias en caso de que puedan producirse.

#### A) RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Como primera fase de elaboración del plan de igualdad, se ha realizado un diagnóstico de situación, que incluye auditoría retributiva en los términos exigidos por el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, con datos de situación de plantilla correspondientes al año 2022 con el objetivo de conocer la realidad de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa y detectar oportunidades de mejora.

Analizando la retribución asociada a la valoración de puestos y la retribución de nuestros trabajadores y trabajadoras reflejada el análisis realizado la distribución queda de la siguiente manera:

- Las mujeres se encuentran en la mayoría de los niveles de la empresa en los distintos puestos de trabajo. Actualmente la empresa se compone de un 38,46% de mujeres y de un 61,54% de varones.



- Desagregado por puesto de trabajo, las mujeres tienen representación en la mayoría de los puestos de trabajo. Tan solo dos de los puestos, el de técnico de operaciones de sistemas y el de servicios generales son desempeñados únicamente por hombres.
- No se observan diferencias salariales por razón de sexo a través de los distintos puestos de trabajo. Las diferencias salariales detectadas entre hombre y mujeres en puestos de igual valor se encuentran justificadas por razones objetivas, fundamentalmente relacionadas con la mayor antigüedad por aplicación del sistema de clasificación profesional y el nivel retributivo previsto en el convenio de aplicación.

## B) SISTEMA DE ANÁLISIS EMPLEADO PARA LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Para llevar a cabo este análisis y presentación de resultados hemos utilizado las herramientas disponibles para la igualdad elaboradas por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo en colaboración con CEOE, CEPYME, CCOO y UGT. Y se encuentran disponibles en la siguiente url <https://www.igualdadeneempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.html>.

Igualmente, se ha contado con la colaboración de Dirección y Departamentos de Administración y RRHH.

## C) VIGENCIA Y PERIODICIDAD

La auditoría retributiva realizada tiene la misma vigencia que el plan de igualdad, con una duración de 4 años desde la firma del mismo.

## D) PLAN DE ACTUACIÓN

La dirección de AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A. está plenamente comprometida con la igualdad en la empresa, con el fin de garantizar la no discriminación retributiva entre las personas trabajadoras de la empresa, establece los siguientes objetivos y actuaciones:

- Realizar un análisis de la totalidad de la plantilla desagregada por sexo y categoría. Para detectar posibles discriminaciones dentro del ámbito retributivo.
- Corregir todas aquellas diferencias que puedan producirse por criterios no objetivos
- Realizar un seguimiento y evaluación de todo el proceso

## E) ACTUACIONES CONCRETAS

En relación con la auditoría retributiva, AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A. se compromete con la realización de las siguientes acciones, con el objetivo de detectar, y en su caso, aplacar las diferencias de trato entre las personas trabajadoras que conforman la plantilla:

- Realización anual del registro retributivo con perspectiva de género, que incluirá el cálculo de las medias retributivas percibidas por cada categoría desagregada por sexo, así como las medianas de la empresa.
- Realización de un informe con los resultados obtenidos, donde se analice de manera exhaustiva las diferencias que se puedan producir en cada categoría con el fin de existen o no causas justificadas.
- Corrección de las posibles brechas salariales que puedan producirse por razón de sexo.

El seguimiento se realizará durante todo el proceso, y será la comisión negociadora la responsable de realizar este seguimiento y el cumplimiento de los tiempos establecidos.

Una vez finalizada la vigencia de la auditoría retributiva se realizará la evaluación de los resultados, los procesos y las consecuencias de las actuaciones establecidas.

## F) CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

ACTUACIONES	2023			2024			2025			2026			2027		
	1er. Cuatrimestre	2do. Cuatrimestre	3er. Cuatrimestre	1er. Cuatrimestre	2do. Cuatrimestre	3er. Cuatrimestre	1er. Cuatrimestre	2do. Cuatrimestre	3er. Cuatrimestre	1er. Cuatrimestre	2do. Cuatrimestre	3er. Cuatrimestre	1er. Cuatrimestre	2do. Cuatrimestre	3er. Cuatrimestre
Registro retributivo															
Análisis de resultados															
Corrección de posibles diferencias															
seguimientos															
Evaluación															

### 7) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

En AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A cumplimos con el compromiso en materia de conciliación entre la vida profesional y familiar. Cuenta con políticas y medidas de las que disfrutan las personas trabajadoras:

- Permisos y medidas de ayuda a la familia.
- Previsión social y salud laboral.
- Beneficios sociales.
- Jornada, flexibilidad y vacaciones.
- Calidad y estabilidad en el empleo:
  - Política de gestión empresarial y marca corporativa.
  - Política de protección de datos y prevención de riesgos laborales.
  - Política y código de buenas prácticas y código ético.
  - Procedimientos de calidad internos, con evaluación de objetivos, encuestas de satisfacción, y medición del clima laboral que previenen conductas discriminatorias e injustas en materia de gestión laboral.
- Acciones de RSC, aunque AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A. no cuenta con una partida presupuestaria específica, promueve acciones y actividades orientadas a servir a la sociedad.

#### 8) Infrarrepresentación femenina

La ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores se produce en AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A., tal y como ya se ha apuntado previamente, debido a razones estructurales del mercado de trabajo en determinadas áreas de docencia. Es decir, que, según la temática y las características de los cursos impartidos, los perfiles de docentes que se encuentran son en su casi totalidad hombres, y por esa razón que pueden existir esa diferencia entre el número de hombres y mujeres existentes. No obstante, a nivel organizativos sí que se cuenta con una participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la nuestra actividad.

#### 9) Retribuciones

En AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A. aplicamos el Convenio Colectivo de enseñanza no reglada, empleando los distintos aspectos que refleja dicho convenio en materia de retribución, categorías etc.

Una vez analizada las retribuciones con la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa se deciden las medidas a poner en marcha para impulsar la retribución igualitaria. Se han analizado, desglosada por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de los conceptos retributivos en cada puesto, esto es: salario base, complementos y percepciones extrasalariales.

Las retribuciones se realizan teniendo en cuenta el convenio colectivo de nuestro sector.

#### 10) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa cuenta con un Protocolo prevención del acoso sexual o por razón de sexo (sin incluye como anexo en este plan de igualdad).

Desde el departamento de RR.HH. se ofrece una vía de comunicación segura y confidencial para el tratamiento y lucha contra el acoso, donde las personas trabajadoras podrán denunciar a través de este medio cualquier situación irregular. Concretamente contamos con un “Site de comunicación para denuncias”. Además, se ha desarrollado una formación específica para todas las personas trabajadoras para difundir y dar a conocer el protocolo de

actuación y normativa relativa al acoso en todos los niveles donde puede darse dentro del entorno laboral, con el fin de evitar este tipo de situaciones, que hasta el día de hoy no se han producido en nuestra empresa. Como medio de comunicación de confianza y cercanía para el personal a su cargo, se refuerza la formación de los responsables de departamento en este tema. Desde la implantación de estas vías de comunicación tampoco se han producido casos de dicha naturaleza.

#### 11) Violencia de género

Desde la empresa como agente de cambio, AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A., contribuye con la prevención y actuación eficaz contra la violencia de género mediante estrategias de sensibilización contra la violencia de género. Para ello, el entorno de trabajo es un espacio de TOLERANCIA CERO frente a la violencia de género. Mediante la formación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles de la plantilla.

#### 12) Lenguaje inclusivo y no sexista

Realizado el análisis de la documentación corporativa, documentación de procesos y texto en general donde se encuentran las políticas internas, documentos, informes, y documentación de diferente índole. Hemos podido observar que contamos con un lenguaje mayormente inclusivo, que incorpora el uso de genéricos y abstractos. Sin embargo, se ha detectado en algunas comunicaciones la oportunidad de mejorar los mensajes con la sustitución de algunos términos por vocablos o expresiones más genéricas o bien añadir la alternativa masculina/femenina según corresponda.

Por otro lado, analizadas las encuestas, y analizada la información que estas contienen se extraen las siguientes conclusiones respecto a este punto:

- a. No existe un conocimiento claro de las medidas de Conciliación que tiene la empresa.
- b. Se detecta la necesidad de reforzar la sensibilización de los responsables de área en cuanto a conciliación sobre todo en las nuevas incorporaciones a la plantilla.
- c. Se detecta la necesidad de dar mayor visibilidad y difusión a las medidas de conciliación y el plan de igualdad

### 13) Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

El abordaje de la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género conlleva tomar en consideración factores biológicos y, además, factores contextuales sociolaborales en los cuales se encuentran las personas trabajadoras. Esta labor la tenemos externalizada. Es la empresa contratada quien, si encarga de llevar a cabo la evaluación de riesgos, planificación de las actividades preventivas, y formación.

**B) Desde un punto de vista de género se analizan los siguientes puntos a nivel CUANTITATIVO:**

- 1) Estructura Organizativa y generalidades plantilla (por sexo, edad, etc.)
- 2) Proceso de selección y contratación (acceso al empleo)
- 3) Clasificación profesional
- 4) Formación y reciclaje
- 5) Promoción profesional
- 6) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- 7) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 8) Infrarrepresentación femenina
- 9) Retribuciones
- 10) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- 11) Violencia de género
- 12) Lenguaje inclusivo y no sexista
- 13) Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

A continuación, se detallan el análisis cuantitativo

- 1) Estructura Organizativa y generalidades plantilla (por sexo, edad, etc.)



a. DATOS GENERALES DE LA PLANTILLA

Tabla 1: Plantilla media desagregada por sexo

N.º de Trabajadores desagregados por sexo					
N.º Mujeres	% Mujeres	N.º Hombres	% Hombres	N.º Total	% Total
10	38,46%	16	61,54%	26	100,00%

La representación de la mujer supone un **38.46 %** frente al **61.54%** de hombres de una plantilla de 26 personas trabajadoras. Los motivos de tal diferencia ya han sido referidos previamente, y atienden a razones estructurales del mercado que escapan del control de la empresa.

Tabla 2. Distribución de la representación por edades

N.º de Trabajadores por rango de EDAD						
Rangos de EDAD	N.º Mujeres	% Mujeres	N.º Hombres	% Hombres	N.º Total	% Total
<b>Menores de 30</b>	3	37,50%	5	62,50%	8	30,77%
<b>30-44</b>	4	50,00%	4	50,00%	8	30,77%
<b>Mayores de 44</b>	3	30,00%	7	70,00%	10	38,46%
<b>TOTAL</b>	10	38,46%	16	61,54%	26	100,00%

En cuando a la edad las personas trabajadoras, mayoritariamente se concentran en el rango personas mayores de 44 años, con un 38,46% de la plantilla. Desagregado por sexo, se compone este grupo se compone de 3 mujeres y 5 hombres.

Los otros dos rangos analizados (entre 30 44 años y menores de 30) son iguales en los porcentajes de personas trabajadoras correspondientes a estas edades con un 30,77%.

Tabla 3: Distribución de la plantilla por ANTIGÜEDAD

Distribución de la plantilla según la antigüedad						
Años	N.º Mujeres	% Mujeres	N.º Hombres	% Hombres	N.º Total	% Total
<b>&gt; 1</b>	1	20,00%	4	80,00%	5	19,23%
<b>&gt;=1 y &lt;5</b>	4	25,00%	12	75,00%	16	61,54%
<b>&gt;=5</b>	5	100,00%	0	0,00%	5	19,23%
<b>TOTAL</b>	10	38,46%	16	61,54%	26	100,00%

En el análisis de la plantilla según la antigüedad observamos que el 61,54% de la plantilla tiene una antigüedad superior a un año e inferior a 5, con 16 personas trabajadoras desagregadas por sexo en 4 mujeres y 12 hombres. Cabe destacar que el 19,23% de la plantilla corresponden a personas que tiene una antigüedad igual o superior a 5 años en la empresa siendo un total de 5 mujeres y 0 hombres. Finalmente, solo encontramos 1 mujer y 4 hombres con una antigüedad de menos de un año.



Tabla 4: Porcentaje de plantilla DESAGREGADA por tipo de CONTRATO y por sexo

N.º de Trabajadores por tipo de contrato						
Tipo contrato	N.º Mujeres	% Mujeres	N.º Hombres	% Hombres	N.º Total	% Total
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	7	63,64%	4	36,36%	11	42,31%
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO MPORAL.	1	100,00%	0	0,00%	1	3,85%
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO	0	0,00%	3	100,00%	3	11,54%
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	1	100,00%	0	0,00%	1	3,85%
INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO	0	0,00%	5	100,00%	5	19,23%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – OBRA O SERVICIO DETERMINADO	0	0,00%	1	100,00%	1	3,85%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	0	0,00%	2	100,00%	2	7,69%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – PRÁCTICAS	1	50,00%	1	50,00%	2	7,69%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>38,46%</b>	<b>16</b>	<b>61,54%</b>	<b>26</b>	<b>100,00%</b>

En lo referente a la distribución de la plantilla por tipo de contrato, podemos observar que en AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A. el tipo de contrato predominante son los contratos indefinidos. Y dentro de aquellos, predomina el contrato ordinario a tiempo completo. Desagregado por sexo, encontramos a 7 mujeres y 4 hombres con este tipo de contrato. El siguiente grupo más representativos es el de los fijos discontinuos, que supone el 19,23% de los empleados y corresponde a hombres en el 100% de las ocasiones, lo cual es debido al tipo de formación que se está ejecutando, ya que en determinados perfiles profesionales son mayoritariamente hombres.

Igualmente se aprecia un bajo porcentaje que se corresponde con contratos de duración determinada por obra o servicio asociados a circunstancias por producción, todos ellos ocupados por hombres.

La distribución de estos contratos por sexo y por tipo de jornada se puede apreciar en la tabla que se muestra a continuación

Tabla 5: Distribución de la plantilla por tipo de jornada

N.º de Trabajadores según el tipo de jornada						
Tipo de Jornada	N.º Mujeres	% Mujeres	N.º Hombres	% Hombres	N.º Total	% Total
<b>Completa</b>	8	53,33%	7	46,67%	15	57,69%
<b>Parcial</b>	2	18,18%	9	81,82%	11	42,31%
<b>TOTAL</b>	10	38,46%	16	61,54%	26	100,00%

Respecto del tipo de jornada, cabe destacar que la mayoría de las personas trabajadoras cuentan con un contrato a jornada completa siendo un 57,69% del total de la plantilla, donde desagregado por sexo un 53,33% corresponde a las mujeres y un 46,67% corresponde a los hombres.

## 2) Proceso de selección y contratación (acceso al empleo)

A lo largo del año 2022 contamos con un total de 41 nuevas incorporaciones de personal durante el período enero – diciembre, de las cuales 18 han sido mujeres y 23 hombres. Al analizar los datos vemos que, por tipo de contrato, 3 de las incorporaciones fueron a través de indefinidos, 2 de estas son contrataciones nuevas y 1 de ellas en una transformación de indefinido tiempo completo a tiempo parcial

En las categorías de docente o personal externo es donde podemos encontrar contratación con duración determinada tanto a tiempo parcial como a tiempo completo por circunstancias de la producción, se generaron un total de 7 contratos de este tipo correspondiente a 4 mujeres y 3 hombres.

Haciendo un análisis más profundo en relación a la cantidad de hombres y mujeres que se han incorporado a la empresa a lo largo de este año, vemos que en total el 43% fueron mujeres y el 56% fueron hombres, por lo que observamos una frecuencia de contratación en ambos sexos.

Cabe resaltar en este análisis que el número de mujeres y hombres es muy igualitario, en cuanto a las incorporaciones, por lo que cabe esperar que el número de bajas sea así mismo mayor en la misma proporción.

### 3) Clasificación profesional

Tabla 6: Distribución de la plantilla por grupos profesionales

N.º de Trabajadores por GRUPOS PROFESIONALES						
Grupo Según convenio	N.º Mujeres	% Mujeres	N.º Hombres	% Hombres	N.º Total	% Total
<b>1</b>	6	37,50%	10	62,50%	16	61,54%
<b>2</b>	1	25,00%	3	75,00%	4	15,38%
<b>5</b>	0	0,00%	3	100,00%	3	11,54%
<b>7</b>	3	100,00%	0	0,00%	3	11,54%
<b>TOTAL</b>	10	38,46%	16	61,54%	26	100,00%

La plantilla se encuentra distribuida entre los Grupos 1,2, 5, y 7. Del análisis se obtiene que el 61,54 % del total de la plantilla pertenecen a la categoría GRUPO 1, categoría reservada a ingenieros y licenciados, más del 50% de la plantilla son profesores titulares siendo un 37,50% mujeres y 62,50% hombres, es decir, de las 26 personas trabajadoras 16 son profesores titulares donde 6 son mujeres y 10 son hombres.

En el GRUPO 2 reservada a cargos técnicos, con un 15,38% correspondiente a profesores adjuntos con un total de 4 personas trabajadoras donde 1 es mujer y 3 son hombres.

En la categoría 5, correspondiente a los oficiales auxiliares administrativos con 11,54% y categoría 7 auxiliares administrativos ambas con un 11.54%, se encuentra distribuida de forma equitativa en 3 mujeres y 3 hombres respectivamente.

Tabla 7: Distribución de la plantilla por puestos de trabajo

N.º de Trabajadores por puesto de trabajo						
Puestos de trabajo	N.º Mujeres	% Mujeres	N.º Hombres	% Hombres	N.º Total	% Total
<b>PROFESOR TITULAR</b>	6	37,50%	10	62,50%	16	61,54%
<b>PROFESOR ADJUNTO</b>	1	25,00%	3	75,00%	4	15,38%
<b>TEC. OPERAC. DE SISTEMAS</b>	0	0,00%	1	100,00%	1	3,85%
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	3	100,00%	0	0,00%	3	11,54%
<b>EMPLEADOS SERV. GNRAL.</b>	0	0,00%	2	100,00%	2	7,69%
<b>TOTAL</b>	10	38,46%	16	61,54%	26	100,00%

La mayor parte de la plantilla con un 61,54 % se corresponde a personas trabajadoras que desempeñan su puesto de trabajo como profesores en la impartición de los distintos cursos. Desagregado por sexo corresponde a 6 mujeres y 10 hombres. Seguido con un 15,38% correspondientes a profesores adjuntos desagregado por sexo este valor corresponde a un total de 4 profesores adjuntos donde hay 1 mujer y 3 hombres.

#### 4) Formación y reciclaje

Tabla 8: Formación 2022

Formación a la plantilla año 2022					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Acc1 Gr. 1 Gestión de Quejas y reclamaciones	2	67%	1	17%	3
Acc1 Gr. 2 Gestión de Quejas y reclamaciones	1	33%	2	67%	3
Acc14 Gr. 1 Habilidades de Dirección de Equipos	1	33%	2	67%	3
Acc14 Gr.2 Habilidades de Dirección de Equipos	1	50%	1	50%	2
Acc28 Gr.1 Mf1002_2 Inglés profesional para actividades comerciales	1	100%	0	0%	1
Acc19 Gr.1 Especialización y recursos en técnicas de venta y atención al cliente	0	0%	1	100%	1
Acc19 Gr.1 Especialización y recursos en técnicas de venta y atención al cliente	1	50%	1	50%	2
Acc27 Gr.1 Teleformación para docentes	1	33%	2	67%	3
Acc39 Gr.1 Excel Avanzado	2	50%	2	50%	4
	10	45%	12	55%	22

AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A. a lo largo de la última década ha ido transformando su estructura eliminando niveles y complejidades internas para convertirse en una estructura organizativa más plana y ágil.

Algunas consecuencias de esta transformación han fomentado la promoción del talento interno y la movilidad funcional. En función de cada puesto de trabajo cada empleado tiene un itinerario de formación adecuado que se revisa anualmente y a través de la evaluación del desempeño. Esta formación se realiza en modalidad presencial, y online utilizando nuestras plataformas de teleformación.

Además, la empresa fomenta que sus empleados se formen para ampliar sus conocimientos en su área de responsabilidad, mejorando la calidad del desempeño de su puesto de trabajo.

En los resultados de la fase diagnóstica analizada la información tanto cualitativa como cuantitativa se extrae la siguiente información:

- a) Desconocimiento de la estructura global de la empresa por parte de algunos empleados.
- b) Desconocimientos de los recursos formativos relacionados con su puesto de trabajo.
- c) En la mayoría de los casos la formación es propuesta a las personas trabajadoras por parte de su responsable inmediato o responsable de departamento.

#### 5) Promoción profesional

Tabla 9: Promociones 2022

Promociones 2022					
Tipo de promoción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
<b>Nº Total de personas que han ascendido de nivel*</b>	4	12%	0	0%	4
<b>TOTAL</b>	4	12%	0	0%	4

\* Los tipos de promociones contemplados son: Promoción salarial, sin cambio de categoría. Promoción vinculada a movilidad geográfica. Cambio de categoría por prueba objetiva. Cambio de categoría por antigüedad o cambio de categoría decidido por la empresa.

#### 6) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

Tabla 8: Distribución de la plantilla bandas salariales

La banda salarial mayoritaria se encuentra entre los entre 18000€- 25.000€ en la que se encuentran el 46.15% de la plantilla correspondiendo un 25% a mujeres y 75% de hombres. Esta diferencia se debe a que las áreas a las que pertenecen los cursos impartidos el perfil mayoritario son hombres, por esta razón la contratación es mayoritariamente hombres.

#### 7) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

En AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A cumplimos con el compromiso en materia de conciliación entre la vida profesional y familiar. Contamos con políticas y medidas de las que disfrutan las personas trabajadoras:

- Permisos y medidas de ayuda a la familia.
- Previsión social y salud laboral.

- Beneficios sociales.
- Jornada, flexibilidad y vacaciones.
- Calidad y estabilidad en el empleo:
  - Política de gestión empresarial y marca corporativa.
  - Política de protección de datos y prevención de riesgos laborales.
  - Política y código de buenas prácticas y código ético.
  - Procedimientos de calidad internos, con evaluación de objetivos, encuestas de satisfacción, y medición del clima laboral que previenen conductas discriminatorias e injustas en materia de gestión laboral.
- Acciones de RSC, aunque AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A. no cuenta con una partida presupuestaria específica, promueve acciones y actividades orientadas a servir a la sociedad.

#### 8) Infrarrepresentación femenina

Esta materia ya ha sido aludida con anterioridad en otras fases del documento. Reiterar en este punto, que la política de AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A. en esta materia persigue el equilibrio de la plantilla y una mayor equiparación de los sexos en las distintas áreas y grupos de la organización, de modo que a condiciones equivalentes de idoneidad y competencias las personas del sexo menos representado puedan tener acceso.

#### 9) Retribuciones

La empresa practica una política de retribuciones salariales que parte de las tablas salariales del convenio colectivo. La diferencia salarial se produce por el nivel de responsabilidades asignadas a las personas trabajadoras y su mayor o menor experiencia profesional o cualificación profesional.

La banda salarial mayoritaria se encuentra entre los entre 18000€- 25.000€ en la que se encuentran el 46.15% de la plantilla correspondiendo un 25% a mujeres y 75% de hombres. Esta diferencia se debe a que las áreas a las que pertenecen los cursos impartidos el perfil mayoritario son hombres, por esta razón la contratación es mayoritariamente hombres

#### 10) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En este punto se analizan los mecanismos existentes para prevenir y erradicar las posibles conductas o situaciones que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo. En AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A. se promueve un entorno laboral para prevenir y evitar situaciones de acoso de cualquier índole. AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A. cuenta con un protocolo de acoso disposición de los empleados de la empresa.

Durante la trayectoria de AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A. no se han producido casos de acoso sexual o por razón de sexo. Dentro de los planes de formación continua de las personas trabajadoras de la empresa se incluye un curso de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito empresarial de esta manera ayudamos a concienciar sobre este tema a todo el personal de la empresa.

#### 11) Violencia de género

El entorno de trabajo generado en la empresa es un espacio de TOLERANCIA CERO frente a la violencia de género, discriminación por razón de sexo, raza o religión. Desde la dirección se fomenta la formación sobre la Igualdad y la diversidad dentro del entorno empresarial. Desde la empresa como agente de cambio Ac3 Evolución formativa, contribuye con la prevención y actuación eficaz contra la violencia de género mediante estrategias de sensibilización contra la violencia de género Lenguaje inclusivo y no sexista

#### 12) Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

El abordaje de la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género con lleva tomar en consideración los factores biológicos y además, factores contextuales sociolaborales en los cuales se encuentran las personas trabajadoras. Esta labor la tenemos externalizada. Es la empresa contratada (Atenea Prevención), quien se encarga de llevar a cabo la evaluación de riesgos, planificación de las actividades preventivas, y formación.



## FASE 4: Programación y preparación del Plan de Igualdad

En función de la información actualizada obtenida de la fase de diagnóstico, con el objetivo de la revisión, actualización y mejora del Plan de Igualdad, se han tenido presente las áreas identificadas durante la fase de análisis del diagnóstico. Tras conocer a través del diagnóstico la situación real que tenemos en la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se definen medidas en las siguientes áreas

- Área de selección y acceso al empleo.
- Área de promoción.
- Área ordenación tiempo trabajo/ conciliación familiar.
- Área de formación.
- Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista.

### A) OBJETIVOS DEL PLAN GENERALES Y ESPECÍFICOS

1. **Objetivos generales:** Se tendrá como objetivo de referencia a lo largo de todo el proceso, el establecimiento y desarrollo de políticas que garanticen la integración de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Alcanzar la excelencia en igualdad dentro de nuestra organización.
  - Fomentar el principio de igualdad de trato sin discriminación por sexo garantizando la igualdad de oportunidades profesionales en el empleo, selección, formación, desarrollo, formación y promoción y condiciones de trabajo dentro de la empresa.
  - Garantizar la no discriminación tanto directa como indirecta por razón de sexo o situación familiar derivada de la maternidad, paternidad, obligaciones familiares, estado civil etc.
  - Prevenir el acoso sexual, acoso laboral y por razón de sexo.
  - Fomentar la prevención de la violencia de género.
  - Eliminar cualquier atisbo de discriminación en las selecciones de personal, así como en los procesos de promoción interna.
  - Realizar acciones de formación y comunicación en materia de igualdad de oportunidades para todo el personal que forma parte de la organización.
  - Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las personas que forman parte de la plantilla.



2. **Objetivos a específicos:** Como objetivos concretos y siempre en coherencia con el objetivo general se tendrán los siguientes:

- Revisar y mejorar en plan de igualdad ya existente.
- Mejorar la utilización interna y externa de un lenguaje no sexista.
- Mejorar del Site existente de igualdad e Inclusión del protocolo de acoso sexual.
- Continuar mejorando la comunicación, para que los empleados puedan encontrar fácilmente la información relativa al Plan de Igualdad y medidas de conciliación, especialmente los trabajadores de nueva incorporación y de menor antigüedad en la empresa.
- Continuar con la sensibilización a nuestro personal en materias de igualdad.
- Promover la defensa y aplicación de los principios efectivos de igualdad entre hombres y mujeres garantizando dentro del ámbito laboral la igualdad retributiva en los trabajos de igual valor y dando las mismas oportunidades de incorporación y desarrollo profesional.

## **B) ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES**

En cuanto a los recurso materiales y personales para llevar a cabo las medidas indicadas anteriormente se utilizarán el personal y recursos propios de la empresa en caso de requerir un presupuesto extraordinario se trasladará la información a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.





## FASE 5: Implantación y seguimiento del plan.

### A) Implantación

Las nuevas medidas serán implantadas según la planificación adjunta (ver Planificador de Medidas de Igualdad). La implantación dará comienzo una vez que el Plan esté ratificado por la comisión de igualdad. Durante el período de vigencia del plan se realizará seguimiento y propuesta de mejoras.

### B) Seguimiento

Constituida la comisión de igualdad para el período 2023-2027. Este equipo de personas diverso en cuanto a género, tipo de trabajo, dirección y ocupación, garantizará la implantación de las nuevas medidas prevista para los próximos 4 años. El comité de igualdad se reunirá al menos una vez al año.

### C) Vigencia y ámbito de aplicación de la revisión del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad será de aplicación para todo el personal que forme parte de AC3, sin distinción por características laborales (tipo de contratación, antigüedad, fecha de incorporación, centro de trabajo, etc.) o personales (raza, color, etnia, credo, ascendencia, religión, sexo, orientación sexual, edad, identidad de género o expresión de género, origen nacional, estado civil, embarazo, paternidad/maternidad o situación médica de esta índole, información genética, servicio militar, situación médica, la presencia de discapacidad mental o física, la calidad de veterano), ni ninguna otra característica protegida por las leyes vigentes. Incluyéndose de manera específica a las personas que presten sus servicios en AC3. de manera subcontratada y a aquellas personas que sean contratadas con posteridad a la implantación del Plan.

El plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad será de 4 años, comprendidos entre las fechas 29/12/2022 hasta el 29/12/2026.

En cuanto al ámbito territorial; el presente Plan será de aplicación en todos los centros ubicados en el territorio nacional.



## FASE 6: SISTEMAS DE EVALUACIÓN

Asimismo, se ha utilizado la metodología de Calidad basada en la *mejora continua*, utilizada por AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A., para la elaboración y mejora de procesos como método de trabajo, garantizando de este modo la solidez de resultado final en términos de:

- ❑ Identificación de las causas raíz.
- ❑ Establecimiento de prioridades.
- ❑ Establecimiento de elementos de medida.
- ❑ Tener en cuenta la voz de los grupos de interés en este caso los empleados.
- ❑ Garantizar el proceso de mejora continuada con fechas concretas de revisión en meses sucesivos.

### A) Evaluación de resultados. Indicadores.

La evaluación de resultados del plan tendrá en cuenta el grado de desarrollo y consecución de los objetivos planteados y otros efectos no previstos del Plan. La comisión de seguimiento del plan de igualdad se reunirá una vez al año y actuará por decisión mayoritaria.

### B) Encuestas de los empleados

Por parte del comité de igualdad se determina la realización de una encuesta a todo el personal de la empresa con el fin de detectar, deficiencias y por tanto mejorar en nuestro plan de igualdad. En el momento de la encuesta, la plantilla cuenta con 26 personas empleadas de las cuales 10 eran mujeres y 16 hombres. Las personas trabajadoras tienen la libertad de elegir el cumplimentar o no esta encuesta.

### C) Comisión paritaria de seguimiento evaluación y revisión.

Se ha procedido a crear un equipo de trabajo para la implantación y seguimiento de las medidas propuestas en este plan de igualdad estará constituido por la Dirección de la empresa, y la representación legal de los trabajadores/as, así como personas trabajadoras de los departamentos de Recursos Humanos y de todos aquellos departamentos que por su desempeño se requiera para llevar a cabo la implantación de las medidas, como departamento de Marketing y comunicación, así como personal externo que cuenta con los conocimientos en materia de Igualdad como asesores para la correcta implantación, evaluación, seguimiento y revisión de las medidas. El seguimiento, evaluación y revisión de este plan estará a cargo de

delegada de personal FELIX CASAS DE LA PEÑA, y por parte de la Empresa INMACULADA CALDERON GUERRERO.

#### **D) Procedimiento de modificación y revisión, y de resolución de posibles discrepancias**

Este plan de igualdad tiene un carácter flexible, revisable y adaptable a las circunstancias y modificaciones de funcionamiento de la empresa, así como flexibilidad para su adecuación a los requerimientos de la legislación vigente. Las medidas que en él se establecen pueden ser modificadas tras un conceso por necesidades de la empresa.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la Comisión Negociadora, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas del Plan de Igualdad.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.
- En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.

Igualmente, y de conformidad con las previsiones del artículo 8.2.k) del RD 901/2020, la resolución de las posibles discrepancias se realizará por su remisión al sistema de mediación establecido por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

#### **E) Evaluación del proceso.**

A la hora de evaluar el proceso del Plan en la empresa se tendrán en cuenta lo siguiente:

- ☐ Grado de sistematización de los procedimientos.
- ☐ Grado de información y difusión entre la plantilla
- ☐ Grado de adecuación de los recursos humanos
- ☐ Grado de adecuación de los recursos materiales
- ☐ Grado de adecuación de las herramientas de recogida
- ☐ Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (sólo enumeración ya que las fichas individuales recogen los detalles.
- ☐ Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- ☐ Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha
- ☐ Otros

#### **F) Evaluación del impacto.**

A la hora de evaluar el proceso del Plan en la empresa se tendrán en cuenta lo siguiente:

- ☐ Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
- ☐ Disminución de segregación vertical
- ☐ Disminución de segregación horizontal
- ☐ Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- ☐ Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
- ☐ Cambios en la cultura de la empresa
- ☐ Cambios en la imagen de la empresa
- ☐ Mejora de las condiciones de trabajo
- ☐ Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades
- ☐ Otros

## MODELO DE LA ENCUESTA

### Tú opinión nos importa. Plan de Igualdad 2023-2027

Estimad@s compañer@s:

Desde el departamento de Calidad, estamos trabajando en favor de la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres. Para la evaluación y seguimiento de nuestro Plan de Igualdad necesitamos tu colaboración. Nuestro Plan de Igualdad contempla medidas en el ámbito de acceso al empleo, promoción, formación, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación laboral, personal y familiar, etc.

Las preguntas de este cuestionario están relacionadas a estos temas, el objetivo es mejorar y trabajar aspectos de la Igualdad de oportunidades, siendo este un aspecto estratégico de nuestra sociedad, por esta razón cuanto más sincera sean tus respuestas más podremos adecuar las medidas en este ámbito.

Estas respuestas son anónimas y confidenciales, utilizándose solo para el fin explicado anteriormente.

La valoración es entre 1 y 5 , siendo 1 completamente en desacuerdo y 5 completamente de acuerdo)

Muchas gracias por participar

1. Señala a qué grupo perteneces \*

Hombre

Mujer

2. Señala tu área de trabajo \*

Dirección

Área administración

Área comercial

Área atención alumnos

Docente

1 completamente en desacuerdo y 5 completamente de acuerdo \*

	1	2	3	4	5
La empresa garantiza el trato y oportunidades en los procesos de selección para el mismo puesto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los procesos de selección se publican sin desigualdad de sexo y sin estereotipos de género	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las clasificaciones profesionales son igualitarias y están justificadas según el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hay igualdad de oportunidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1 completamente en desacuerdo y 5 completamente de acuerdo \*

	1	2	3	4	5
No hay puestos específicos destinados según el sexo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Si crees que existen diferencias al respecto por favor explíquelos \*

Tu respuesta

---

1 completamente en desacuerdo y 5 completamente de acuerdo \*

	1	2	3	4	5
El acceso a la formación que te da la empresa es igualitario entre hombres y mujeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conoces las medidas de flexibilización de la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
todo el personal de la empresa puede acceder por igual a las medidas de flexibilidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La conciliación es accesible de manera igualitaria en todos los puestos de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La normativa es fácil y ágil para acceder a la flexibilidad laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los canales de comunicación a l@s trabajador@s son igualitarios y utilizan un lenguaje no sexista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se trabaja para fomentar la comunicación incluyente(igualitaria) entre l@s trabajador@s	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿Qué medidas te gustaría que implantaran en favor de la igualdad de oportunidades entre las personas que trabajan en la empresa? (escribe cuales) \*

Tu respuesta

Enviar

Página 1 de 1

Borrar formulario