

I
PLAN DE IGUALDAD
UNIVERSIDAD FERNANDO PESSOA DE
CANARIAS (MÁSTER DEL CONOCIMIENTO
S.L.)
2023 - 2027

14 DE JULIO DE 2023



Blue ink signature.

Blue ink signature of M.^a Elino Sosa Acosta. To the right is a red circular stamp of the Federación de Enseñanza CC.OO. Canarias.

Índice

1	<u>Índice</u>	2
1	<u>INTRODUCCIÓN</u>	3
2	<u>DEFINICIONES</u>	6
3	<u>CONCEPTO Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	9
4	<u>PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD</u>	10
5	<u>DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN</u>	10
6	<u>AGENTES IMPLICADOS – COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN</u>	12
7	<u>ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y VIGENCIA</u>	13
8	<u>PLAN GENERAL DEFINIDO PARA EL DISEÑO Y ARRANQUE DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	13
8.1	<u>LANZAMIENTO Y DIAGNÓSTICO</u>	14
8.2	<u>ELABORACION DE INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO</u>	14
8.3	<u>FORMALIZACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	17
8.3.1.	<u>DEFINICION DE OBJETIVOS GENERALES</u>	17
8.3.2.	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	18
8.3.3.	<u>DISEÑO Y VALIDACIÓN DE LAS ACCIONES Y MEDIDAS PREVISTAS</u>	21
9.	<u>COMISIÓN DE IGUALDAD DEL PLAN Y SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN</u>	31
10.	<u>PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS</u> ...	33
11.	<u>RESPONSABLE DE IGUALDAD</u>	34
12.	<u>ANEXOS</u>	34




2





1 INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recogía en su exposición de motivos que el artículo 14 de la Constitución «proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo», el artículo 9.2 del mismo texto consagra «la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva».

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La acción del Gobierno en materia de igualdad entre mujeres y hombres se incardina en el marco jurídico proporcionado por las Naciones Unidas que, tras una labor centrada inicialmente en la codificación de los derechos jurídicos y civiles de las mujeres y la recopilación de datos sobre la condición jurídica y social de la mujer, presentó un punto de inflexión en la IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1985.

A partir de dicha Conferencia, se puso de relieve que el cambio de situación de las mujeres es un objetivo en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto y se pasó a considerar, por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial y debe integrarse en el ámbito de las políticas gubernamentales.

La Declaración del Milenio en 2000, supuso otro gran hito importante en este camino, al establecer los conocidos como «Objetivos del Milenio», entre los que se incluye la igualdad entre los sexos como una de las metas a alcanzar.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos, constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

En la trayectoria de la primera Comunidad Económica Europea y ahora de la Unión Europea, debe destacarse la importancia que han tenido documentos como la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y educación; la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación

de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia; la Directiva 2004/113/CEE, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010; la Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010; la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

En el ordenamiento jurídico interno de España, la aprobación de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la inclusión transversal del principio de igualdad entre ambos sexos en las políticas públicas. Con esta ley orgánica, se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones, aún subsistentes, de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

Uno de los objetivos de la ley de igualdad, es la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, así como que la ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de principios de actuación de todos los poderes públicos.

El artículo 45 sobre elaboración y aplicación de los planes de igualdad, señala 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 las personas trabajadoras.

El artículo 46 define los planes de igualdad de las empresas como 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.

MÁSTER DEL CONOCIMIENTO S.L. por tanto, debe comprometerse también en la participación y realización de acciones en favor de la no discriminación entre mujeres y hombres en el empleo, como principio esencial de su política de recursos humanos.

El Plan de Igualdad de MÁSTER DEL CONOCIMIENTO S.L., además de conseguir sus objetivos generales y específicos, debe posibilitar a nuestra empresa continuar

Four handwritten signatures in blue ink, likely representing the company's commitment to the equality plan.

avanzando en las actuaciones relativas a la Igualdad de Oportunidades al personal que en ella trabaja, implementando todas aquellas medidas de la legislación vigente que nos sean de aplicación.

Legislación de referencia del plan de igualdad:

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por 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.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.
- 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.

En nuestro caso, al contar con más de 50 personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el texto anterior se dirigen a la elaboración y aplicación de un **Plan de Igualdad**.

Recientemente ha sido aprobada y publicada en el BOE la **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**.

En su art. 15, la Ley contempla la elaboración de un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, de obligado cumplimiento para las empresas de más de 50 personas trabajadoras, y que deberá ser negociado y aprobado entre Empresa y RLPT en un plazo máximo de 12 meses desde la entrada en vigor de la Ley; esto es, antes del próximo 2 de marzo de 2024.

No obstante, el contenido y alcance que deberá contener el citado Protocolo se encuentra pendiente de desarrollo reglamentario (**art. 15.2**), por lo que la

Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Empresa se compromete a estar vigilante de la norma que sea aprobada en un futuro próximo para, en su caso, iniciar la negociación y aprobación de dicho Protocolo conforme a la normativa socio – laboral vigente.

DEFINICIONES

A efectos de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres en Restaurantes de Arona, así como la difusión y comprensión de las medidas en el Plan de Igualdad adoptadas, se asumen como propias las definiciones que se recogen en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y otras de carácter normativo vigentes en nuestra empresa.

- **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.

- **Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.**

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, considerando las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

- **Discriminación directa e indirecta.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- **Acoso sexual.**

Entendido como cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática) de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

- **Acoso por razón de sexo.**

Lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- **Acoso moral.**

Entendido como el ejercicio de una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona trabajadora o trabajadores/as desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien o quienes pertenecen a la misma, con la finalidad de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- **Discriminación por embarazo, maternidad y paternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres y hombres relacionado con el embarazo, la maternidad y la paternidad.

- **Indemnidad frente a represalias.**

Se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

- **Acciones Positivas.**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a 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.

- **Tutela judicial efectiva.**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho, corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las leyes reguladoras de estos procesos.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- **Prueba.**

De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

CONCEPTO Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD.

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres contiene la definición de lo que debe entenderse por plan de igualdad y el contenido que éste debe reflejar. En concreto:

“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. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.*
- b) Clasificación profesional.*
- c) Formación.*
- d) Promoción profesional.*
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) Infrarrepresentación femenina.*
- h) Retribuciones.*
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

En este caso, por acuerdo de la Comisión negociadora, el contenido del diagnóstico ha analizado también las siguientes materias:

- Violencia de género
- Salud laboral con perspectiva de género
- Colectivo LGTBIQ+
- Lenguaje no sexista.

PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas con la representación de las personas trabajadoras, en el seno de la Comisión de Negociadora del Plan, y que se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas trabajadoras de MÁSTER DEL CONOCIMIENTO S.L. que prestan sus servicios en el centro de trabajo que tiene la empresa.
- Se adopta la perspectiva de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.
- Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.

El presente plan de igualdad ha sido elaborado y negociado por una comisión negociadora compuesta conforme a los términos previstos en el art. 5 del Real Decreto 901/2020:

- En representación de las personas trabajadoras: Una comisión representativa integrada por las representantes de los sindicatos CCOO y UGT, como sindicatos más representativos, asesorados por sus respectivos asesores externos.
- En representación de la empresa: por la directora de RRHH de la empresa y el Rector, asesorados por una asesora externa.

La Comisión Negociadora del **I Plan de Igualdad de MÁSTER DEL CONOCIMIENTO S.L.** ha estado compuesta del siguiente modo:

Por la representación legal de las personas trabajadoras:

- María del Pino Sosa Acosta (Gabinete de Igualdad de CCOO)
- Erika Hernández Acosta (UGT)
- Patricia Martín Tovar, en calidad de asesora (CCOO)
- Laura Porto Valido, en calidad de asesora (UGT)

Por la representación de la empresa:

- Blanca Medina Tamurejo
- Antonio Rodríguez Pérez
- María del Mar Ropero Campos (asesora externa)

La Comisión Negociadora tiene como **funciones** principales:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

El Plan de Igualdad es acordado tanto por la empresa como por los representantes legales de las personas trabajadoras en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de MÁSTER DEL CONOCIMIENTO S.L.

Esta Comisión Negociadora de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente Plan.

La Comisión Negociadora, entre otros, ha acordado expresamente que cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las mediadas originales de este plan de igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

AGENTES IMPLICADOS - COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.

En cuanto a los **agentes implicados**, destacamos el rol de la Dirección, manifestando de forma expresa 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 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 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 de mujeres y hombres

Previamente a la definición del Plan de Trabajo definido para el diseño y arranque del Plan de Igualdad, se ha constituido la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**, en los términos previstos normativamente (órgano formado por representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras, cada uno con las funciones y responsabilidades que correspondan).

Más concretamente, concierne a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, un conjunto de acciones que son clave en relación plan de igualdad:

- Recabar propuestas
- Asesorar a las personas trabajadoras;
- Comunicación interna (favoreciendo la visibilidad del plan, sus acciones y resultados).
- Diseñar, animar y participar en acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad;
- Identificación de necesidades;
- Fomento de buenas prácticas;
- Detección de áreas de mejora.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y VIGENCIA.

El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Los objetivos y medidas acordadas en este documento por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad alcanzarán a la totalidad de la **plantilla de MÁSTER DEL CONOCIMIENTO S.L.** que presta servicios en el centro de trabajo de la empresa.

Para alcanzar los objetivos de este Plan de Igualdad, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de **vigencia de cuatro años: 14/07/2023 hasta el 13/07/2027.**

Pasados los tres años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, un año antes de finalizar su vigencia.

PLAN GENERAL DEFINIDO PARA EL DISEÑO Y ARRANQUE DEL PLAN DE IGUALDAD

8.1 LANZAMIENTO Y DIAGNÓSTICO

- Validación de datos a manejar en la fase de diagnóstico previo
- Solicitud de datos
- Validación y realización de cuestionarios
- Diseño fase de entrevistas
- Diseño y validación acciones de comunicación para la realización de entrevistas
- Realización de entrevistas

8.2. ELABORACIÓN INFORME Y PRESENTACIÓN RESULTADOS DIAGNÓSTICO

8.3. FORMALIZACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN

- Definición de Objetivos Generales
- Concreción de Objetivos Específicos
- Diseño y validación de las Medidas y Acciones Previstas

- Validación sistemática
- Seguimiento

1.1 LANZAMIENTO Y DIAGNÓSTICO

Conocer la situación del centro de trabajo y su organización laboral en materia de igualdad es un paso previo necesario a la realización de un Plan de Igualdad y de las acciones que promuevan y garanticen la misma. Debido a esto, en la fase inicial se ha realizado un diagnóstico de la situación de la empresa, en relación con la materia, y cuyos alcances y conclusiones han sido negociados en el seno de la Comisión Negociadora del **I Plan de Igualdad de MÁSTER DEL CONOCIMIENTO S.L.**

El diagnóstico ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se han realizado acciones de recogida de información (tanto cuantitativa como cualitativa), por distintas vías, con el fin de analizar la situación actual, y sentar la base para la definición de acciones de mejora, de ser necesarias.

En resumen, se ha analizado desde una perspectiva de género, aspectos como:

- Características de la plantilla.
- Política de acceso a la empresa.
- Promoción.
- Formación.
- Retribución.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Violencia de género.
- Salud laboral con perspectiva de género.
- Colectivo LGTBIQ+.
- Lenguaje no sexista.

Como indicado, se han previsto distintas vías de captación de esta información relevante, considerando el análisis de datos objetivos a través de una auditoría del régimen de las relaciones laborales de la Empresa.

1.2 ELABORACIÓN DE INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.

La empresa presentó los resultados del diagnóstico a la representación social, y ésta realizó las propuestas de mejora, y las solicitudes de información que estimó oportunas, y que han sido objeto de debate en reuniones posteriores.

Estos son los datos más relevantes respecto a los datos tratados:

- **CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA:**

La empresa se dedica a la enseñanza universitaria y dispone de un centro de trabajo en C/ DE LA JUVENTUD S/N de Santa María de Guía, donde se sitúa el Campus Universitario, y otro centro de trabajo en C/ Dolores de la Rocha número 14, Las Palmas de Gran Canaria, donde se sitúa la Clínica Universitaria de Psicología UFPC.

El número de personas dadas de alta en la compañía por género tiene una presencia equilibrada, siendo ligeramente superior la representación femenina (62 % de la plantilla de la Empresa), por una representación masculina del 38%.

Selección y Promoción

- El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional y en caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción. Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres y la descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.
- Se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista en la publicación y difusión de ofertas laborales. Se evidencia una igualdad de oportunidad real en el acceso a cualquier lugar de trabajo.

Clasificación profesional

Las personas trabajadoras de la UFPC se encuentran encuadradas según la categoría profesional del convenio colectivo. En este sentido, el puesto de trabajo que le corresponde a cada persona trabajadora se determina según la descripción del puesto de trabajo. A continuación, se muestran datos según la clasificación profesional y el nivel jerárquico.

Formación

Se FACILITA que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional y se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir. En los cursos de formación se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada y en la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte

que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Solo hubo dos personas con excedencia en el periodo estudiado y son mujeres. La realidad de la empresa es que, de las 110 personas de la plantilla, no tienen hijos el 78%.

El 13% tiene 1 hijo y el 9% tiene 2 hijos. En 2021 no había personal con más de tres hijos.

Prevención de riesgos laborales

- En cuanto a salud laboral, la Universidad tiene contratado un Servicio de Prevención Ajeno. Dicho Servicio lleva a cabo las evaluaciones de riesgos de cada uno de los puestos de trabajo. Asimismo, en el caso de mujeres embarazadas, se lleva a cabo un análisis para determinar si existen riesgos para el embarazo y se lleva a cabo un seguimiento del proceso a los efectos de determinar si es necesario ir realizando adaptaciones del puesto de trabajo que ocupa o incluso reubicarla de manera temporal.
- Se adjunta en el plan el protocolo para la prevención y actuación en casos de acoso sexual.

Violencia de género

En materia de medidas sobre violencia de género, la empresa ha procedido a la creación del Punto Violeta Virtual como instrumento para luchar contra la violencia machista e informar de cómo actuar ante un caso de violencia contra las mujeres.

Colectivo LGTBIQ+

La empresa ha establecido el Protocolo de cambio de nombre que se adjunta. Se han llevado a cabo diversas actividades de sensibilización a favor de este colectivo y la UFPC forma parte de la Red de Universidades por la Diversidad.

Lenguaje no sexista

Existe una Guía Práctica para el Uso del Lenguaje Inclusivo dentro de la Universidad que se adjunta como Anexo al Diagnóstico y que promueve el uso del lenguaje con sensibilidad de género.

Condiciones de trabajo y Retribución



De acuerdo con el artículo 7.1.e) del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, este apartado del diagnóstico de situación debe incluir una auditoría salarial entre mujeres y hombres elaborada conforme a lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Así pues, siguiendo con lo establecido en dicho precepto, y sin perjuicio de que el texto íntegro de la auditoría retributiva se encuentra en el Anexo IV de este Plan de Igualdad, se exponen los apartados que la norma requiere que estén en el propio texto del Plan de Igualdad:

- Sistema analítico utilizado para la valoración de los puestos de trabajo:

Se ha utilizado la metodología establecida por la herramienta del Ministerio de Igualdad, resultado de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas y elaborada de forma conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Se han empleado los siguientes factores para desarrollar el ejercicio de valoración de puestos, con el objetivo de asegurar los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. Se han agrupado de conformidad con 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:

- Conocimiento y aptitudes: Designan los conocimientos y las aptitudes necesarios para desempeñar un determinado empleo, que pueden adquirirse de distintas maneras: formación académica o profesional acreditada por un diploma, experiencia remunerada en el mercado de trabajo, formación no institucionalizada, experiencia voluntariado.
- Responsabilidad: Se refiere a la responsabilidad sobre recursos humanos (equipo), materiales (maquinaria/dinero) e inmateriales (tiempo).
- Esfuerzo: Designan la dificultad, el cansancio y la tensión que conlleva la ejecución de las tareas.
- Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: Designa las condiciones ambientales y el clima psicológico en que se realiza el trabajo.

Una vez se han establecido los factores de valoración, se inicia el ejercicio de la valoración de puestos. Para ello, dependiendo de las características de cada puesto, se asigna una puntuación a cada uno de los factores.

Finalizada la fase de diagnóstico, se establecen unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que poder avanzar en la igualdad de oportunidades en la Empresa. Con esta información, se inician las reuniones de la Comisión Negociadora con la finalidad de definir los objetivos del Plan de Igualdad y de concretar las Medidas y Acciones correspondientes.

1.3 FORMALIZACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

8.3.1. DEFINICION DE OBJETIVOS GENERALES

En este punto del plan de trabajo, se concretan con carácter general, los Objetivos Generales del Plan:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, conciliación, salud laboral, medidas contra el acoso sexual, por razón de sexo y/o moral y la violencia de género.
- Comunicar, sensibilizar y transmitir cultura de Empresa.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa.

8.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

A partir de los Objetivos Generales y de las diferentes áreas, se establecen los Objetivos Específicos del Plan:

- **ACCESO AL EMPLEO:**

- Mantener una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa: en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la empresa.
- Siempre se utilizará el lenguaje inclusivo en los procesos de selección y se tendrá en cuenta a la hora de la contratación buscar la paridad por departamentos.

- **PROMOCIÓN:**

- Asegurar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
- Se establecerán planes de promoción para toda la plantilla, y se publicarán las vacantes de forma interna, antes de hacerlas públicas.

- Seguir garantizando la inexistencia de segregación vertical y horizontal, así como la no utilización del lenguaje discriminatorio en los procesos de promoción.

- **FORMACIÓN:**

- Mantener el acceso igualitario tanto a hombres y mujeres a la formación de empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.
- Se identificarán las inquietudes de formación del personal de la Universidad y se tratará de adecuar a sus necesidades, intentando que la formación, siempre que sea posible, sea voluntaria y dentro de la jornada laboral. En el caso de que no sea posible, las horas de formación se compensarán por horas de descanso.

- **RETRIBUCIÓN:**

- Velar por la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de mismo nivel profesional / responsabilidad.

- **CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL:**

- Facilitar a las personas trabajadoras de la Empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral mediante el acceso o conocimiento de las distintas medidas que pueden adoptarse para su eficaz ejercicio; por ejemplo, mediante flexibilidad de horarios, jornada coincidente con el horario escolar, adaptaciones de jornada, reducciones de jornada por cuidado de personas dependientes o excedencias por cuidado de hijos, entre otras.
- La empresa se compromete a probar como estudio piloto la jornada de 4 días laborables para el PAS (personal Auxiliar y de servicios), teniendo en cuenta que en la actualidad el PDI (Personal Docentes Investigador), ya goza de este privilegio, ya que sólo se le exige la presencia en la Universidad en las horas de docencia, y corrección de exámenes.

- **COMUNICACIÓN:**

- Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres y detección temprana sensu contraria.

- **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:**



- Junto con la aprobación del presente Plan de Igualdad, la Empresa ha negociado y pactado un Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Universidad Fernando Pessoa de Canarias.

El protocolo establece el **mecanismo de actuación en caso denunciar una situación de acoso sexual** o acoso por razón de sexo y que consiste en:

- Comunicación situación de acoso.
- Reunión de la comisión instructora del protocolo de acoso
- Fase preliminar.
- Expediente informativo
- Resolución del expediente de acoso
- Seguimiento

Revisado el lenguaje del protocolo, éste cuida el uso del lenguaje inclusivo.

8.3.3. DISEÑO Y VALIDACIÓN DE LAS ACCIONES Y MEDIDAS PREVISTAS

La Comisión Negociadora ha definido las siguientes medidas que se describen a continuación:

Medidas para la Igualdad

ACCIÓN nº: 1
DENOMINACIÓN
Difusión Plan de Igualdad
OBJETIVO
Dar a conocer el compromiso de MÁSTER DEL CONOCIMIENTO S.L. en Materia de Igualdad, con el objetivo de sensibilizar a la plantilla con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres asumido por la empresa.
DESCRIPCIÓN
- Comunicar el Plan de Igualdad a toda la plantilla actual. - Incluir entre las acciones formativas de las nuevas incorporaciones, un apartado vinculado a informar del compromiso de la empresa en materia de Igualdad, y conocimiento del I Plan de Igualdad de MÁSTER DEL CONOCIMIENTO S.L.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Evidencia Comunicación realizada.
PERSONAS A QUIENES VA DESTINADA
Toda la Plantilla actual y las nuevas incorporaciones.
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN
Departamento de RRHH
COLABORACIONES NECESARIAS
Comisión de Igualdad
FECHA DE PUESTA EN MARCHA
Inmediato

ACCIÓN n°: 2
DENOMINACIÓN
<u>Guía PRÁCTICA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO</u>
OBJETIVO
Potenciar el uso de un lenguaje neutro y no sexista entre el personal de la empresa, mediante el uso de una guía sencilla de buenas prácticas.
DESCRIPCIÓN
- Establecer reglas básicas para fomentar el uso de un lenguaje neutro tanto en las comunicaciones y documentos internos como externos de la Empresa. - Difundir una guía práctica entre las personas trabajadoras para su utilización en documentos y comunicaciones internas y externas de la empresa.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
- Análisis semestral de 10 documentos aleatorios de comunicaciones colectivas efectuadas a las personas trabajadoras.
PERSONAS DESTINATARIAS
- Toda la Plantilla actual y las nuevas incorporaciones.
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN

Departamento RRHH
COLABORACIONES NECESARIAS
Comisión de Igualdad
FECHA PUESTA EN MARCHA
Semestralmente (junio y enero). Inicio: Enero de 2024.

ACCIÓN n°: 3
DENOMINACIÓN
Compromiso con la igualdad.
OBJETIVO
Dar a conocer a la candidatura el compromiso de la empresa en materia de igualdad.
DESCRIPCIÓN
- Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Evidencia en la publicación de ofertas.
PERSONAS A QUIENES VA DESTINADA
Candidaturas suscritas a las ofertas de empleo
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN
Departamento RRHH
COLABORACIONES NECESARIAS
Comisión de Igualdad
FECHA PUESTA EN MARCHA
Inmediata. Desde la publicación de la próxima oferta de trabajo.

ACCIÓN n°: 4
DENOMINACIÓN
Participación de la Empresa en campañas y eventos relacionados con la Igualdad de género, contra la violencia de género y defensa de los derechos del colectivo LGTBIQ+
OBJETIVO

Trasmitir el compromiso de Igualdad de la Empresa y adquirir nuevos conocimientos sobre la materia.

DESCRIPCIÓN

- Participar activamente en campañas y eventos externos.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de campañas y eventos a los que se haya asistido.
- Informar a la comisión de igualdad de cualquier campaña y evento.

PERSONAS A QUIENES VA DESTINADA

A concretar en función de la campaña/evento.

RESPONSABLE IMPLANTACIÓN

Departamento RRHH

COLABORACIONES NECESARIAS

Comisión de Igualdad

FECHA PUESTA EN MARCHA

Cuando surja la oportunidad y a partir de que se acuerde el Plan de Igualdad.

ACCIÓN nº: 5

DENOMINACIÓN

Formación Responsables de Departamento y Mandos.

OBJETIVO

Formar y sensibilizar a las/los responsables de departamento y mandos intermedios de la diversidad y prevención del acoso, por las responsabilidades que tienen en la gestión de equipos.

DESCRIPCIÓN

- Dotar a las personas que gestionan equipos de las herramientas necesarias para actuar en materia de igualdad, diversidad y prevención del acoso.
- Transmitir a la plantilla los valores y conductas esperadas y los procedimientos y políticas que pone a disposición la organización para su consecución.
- Que cada persona pueda contribuir desde su puesto a la implantación del Plan de Igualdad.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Cumplimiento 100% de la formación.
- Número de incidencias relacionadas con discriminación por departamento.

PERSONAS A QUIENES VA DESTINADA

A Responsables de Departamento y Mandos

RESPONSABLE IMPLANTACIÓN

Departamento de RRHH

COLABORACIONES NECESARIAS

Comisión de Igualdad

FECHA PUESTA EN MARCHA

6 meses desde la aprobación del plan

ACCIÓN nº: 6

DENOMINACIÓN

Formación plantilla.

OBJETIVO

Formar y sensibilizar a la plantilla sobre la igualdad de género.

Se identificarán las inquietudes de formación del personal de la Universidad y se tratará de adecuar a sus necesidades, intentando que la formación, siempre que sea posible, sea voluntaria y dentro de la jornada laboral. En el caso de que no sea posible, las horas de formación se compensarán por horas de descanso.

DESCRIPCIÓN

Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Cumplimiento 100% de la formación.

PERSONAS A QUIENES VA DESTINADA

A toda la plantilla.

RESPONSABLE IMPLANTACIÓN

Departamento de RRHH

COLABORACIONES NECESARIAS
Comisión de Igualdad
FECHA PUESTA EN MARCHA
12 meses desde la aprobación del plan

ACCIÓN nº: 7
DENOMINACIÓN
Acciones en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
OBJETIVO
- Dar a conocer el Protocolo de Prevención y Actuación en situaciones de acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo al conjunto de la plantilla.
DESCRIPCIÓN
- Ofrecer formación a las personas trabajadoras sobre el Protocolo de Prevención y Actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo para toda la plantilla. - Se actualizará en la WEB el Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo. - Difundir a toda la plantilla el protocolo de actuación, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan, recordando mensualmente a través del Boletín Interno de Recursos Humanos la existencia del mismo. - Al inicio de cada curso, se le comunicará al alumnado su existencia, mediante el proceso de Bienvenida UFPC. - Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo. - Formar la Comisión de Seguimiento en materia de acoso moral, sexual y por razón de sexo.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
- Obtención del documento. - Comprobación de su conocimiento por parte de la plantilla.
PERSONAS A QUIENES VA DESTINADA
A toda la plantilla
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN
Departamento de RRHH / Dirección
COLABORACIONES NECESARIAS

Comisión de Igualdad
FECHA PUESTA EN MARCHA
6 meses desde la aprobación del I Plan de Igualdad

ACCIÓN n°: 8
DENOMINACIÓN
Programa de selección y contratación.
OBJETIVO
- Prevenir cualquier discriminación por razón de sexo en la selección de candidaturas mediante la sensibilización de las personas responsables de contratación en los principios de igualdad de oportunidades. - Promover un reparto equilibrado entre hombres y mujeres mediante políticas de contratación procurando la estabilidad en el empleo y que los puestos sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación por razón de género. - Procurar el establecimiento de colaboraciones con organismos de formación para atraer mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados y hombres que quieran ocupar puestos en sectores feminizados.
DESCRIPCIÓN
- Desarrollar acciones de sensibilización dirigidas a las personas encargadas de la selección y contratación con el fin de asegurar los principios básicos de igualdad de oportunidades y con ello evitar toda discriminación subjetiva. - Fomentar la incorporación de mujeres, en los procesos de selección, tanto en procesos externos como internos.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
➤ Número de candidatos/as, mujeres y hombres, que participen en el proceso de selección. ➤ Datos objetivos de la formación y experiencia profesional de los candidatos/as, que garanticen el anonimato de la candidatura. ➤ Número mujeres y hombres seleccionados/as. ➤ Análisis anual del plan de igualdad para su posible modificación.
PERSONAS A QUIENES VA DESTINADA
Responsables de selección y contratación
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN
Departamento RRHH
COLABORACIONES NECESARIAS
Comisión de Igualdad

FECHA PUESTA EN MARCHA
Inmediato.

ACCIÓN n°: 9
DENOMINACIÓN
Promociones Internas
OBJETIVO
- Prevenir cualquier discriminación por razón de sexo en la promoción de la plantilla mediante la sensibilización de las personas responsables de dicha promoción, en los principios de igualdad de oportunidades. - Promover un proceso de promoción transparente bajo la premisa de no discriminación. - Se establecerán planes de promoción para toda la plantilla, y se publicarán las vacantes de forma interna, antes de hacerlas públicas.
DESCRIPCIÓN
- Desarrollar acciones de sensibilización dirigidas a las personas encargadas de la promoción con el fin de asegurar los principios básicos de igualdad de oportunidades y con ello evitar toda discriminación subjetiva. - Asegurar la difusión interna, por todos los medios posibles, de las vacantes disponibles, para su conocimiento por parte de toda la plantilla, favoreciendo la transparencia del proceso y la no discriminación. - Hacer referencia siempre a que todas las posiciones están abiertas a hombres y mujeres.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
➤ Número de candidatos/as, mujeres y hombres, que participen en el proceso de promoción. ➤ Número mujeres y hombres promocionados/as.
PERSONAS A QUIENES VA DESTINADA
Responsables de selección
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN
Departamento RRHH
COLABORACIONES NECESARIAS
Responsables de Departamento
FECHA PUESTA EN MARCHA

3 meses desde la aprobación del Plan.

ACCIÓN nº: 10
DENOMINACIÓN
Acciones en Materia Salarial
OBJETIVO
- Garantizar que las acciones en materia de política salarial se adopten bajo el prisma de la igualdad de género.
DESCRIPCIÓN
- Prevenir cualquier discriminación por razón de sexo en la realización de las ofertas económicas a los/as candidatos/as seleccionados/as, mediante la sensibilización de las personas responsables de contratación en los principios de igualdad de oportunidades. - Velar desde el Departamento de Recursos Humanos para que toda decisión retributiva, se lleve a cabo teniendo en cuenta la visión de la igualdad de género.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
➤ Análisis anual del plan de igualdad en el apartado de salarios.
PERSONAS A QUIENES VA DESTINADA
Toda la plantilla de Máster del Conocimiento
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN
Departamento RRHH
COLABORACIONES NECESARIAS
Responsables Departamento y comisión de igualdad.
FECHA PUESTA EN MARCHA
1 año desde la fecha de aprobación del plan

ACCIÓN nº: 11
DENOMINACIÓN
Realización de propuestas en materia de conciliación y ejercicio corresponsable.

OBJETIVO
- Realizar las propuestas que se consideren oportunas en las materias relacionadas con la conciliación de la vida profesional, familiar y personal, para que sean tratadas en los ámbitos de decisión oportunos. - MEDIDA: Establecer la jornada semanal de 4 días para el personal PAS - INDICADORES: Número de personas acogidas a esta medida
DESCRIPCIÓN
- Concreciones y reducciones de jornada. - Horario Flexible. - Flexibilidad disfrute vacaciones. - Permisos. - Jornada de 4 días semanales para el personal PAS
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
➤ Propuestas realizadas en los ámbitos oportunos
PERSONAS A QUIENES VA DESTINADA
Toda la Plantilla
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN
Comisión de Igualdad
COLABORACIONES NECESARIAS
Departamento RRHH
FECHA PUESTA EN MARCHA
1 año desde la fecha de aprobación del Plan

ACCIÓN nº: 12
DENOMINACIÓN
Violencia de género
OBJETIVO

Dar a conocer el Protocolo de Prevención y Actuación en situaciones de acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo al conjunto de la plantilla.
DESCRIPCIÓN
Se mantendrán activos todos los canales actuales (buzón punto violeta) para dar respuesta a cualquier denuncia.
Se mantendrán y se fomentarán todas las acciones actuales preventivas y se informará a toda la comunidad universitaria para combatirla.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
➤ Comprobación de su conocimiento por parte de la plantilla
PERSONAS A QUIENES VA DESTINADA
Toda la Plantilla
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN
Comisión de Igualdad
COLABORACIONES NECESARIAS
Departamento RRHH
FECHA PUESTA EN MARCHA
Inmediato

ACCIÓN n°: 13
DENOMINACIÓN
Colectivo LGTBIQ+
OBJETIVO
Trasmitir el compromiso de Igualdad de la Empresa con este colectivo
DESCRIPCIÓN
- Dar a conocer a la plantilla el protocolo de cambio de nombre para personas trans e intergénero - Baños unisex en cada planta
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Comprobación del conocimiento por parte de la plantilla - Estado y ubicación de los baños
PERSONAS A QUIENES VA DESTINADA
A todo el personal
RESPONSABLE IMPLANTACIÓN
Departamento RRHH
COLABORACIONES NECESARIAS
Comisión de Igualdad
FECHA PUESTA EN MARCHA
En el plazo de un año en el caso de los baños y de forma inmediata en el caso del conocimiento del protocolo

9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN (COMISIÓN DE IGUALDAD) Y SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.

- Seguimiento y evaluación.

Tal y como se ha indicado en el apartado 3º, el artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán además de los objetivos a alcanzar y las estrategias a adoptar, el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación de las acciones y objetivos.

Esta fase de seguimiento y evaluación permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados que se alcancen en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La misma se realizará de forma programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades u obstáculos surgidos en su ejecución.

- Constitución y objetivos.

Las partes firmantes del presente Plan de igualdad acuerdan crear una Comisión de Seguimiento o “**Comisión de Igualdad**” para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

- Composición.

La **Comisión de Igualdad** estará compuesta por cada una de las partes por al menos 2 representantes, conformada la correspondiente a la representación legal de las personas trabajadoras y pudiendo asistir además un máximo de 2 asesores por cada parte.

- Funciones.

La **Comisión de Igualdad** tendrá las funciones siguientes:

- Facilitar la consecución de los objetivos marcados, posibilitando la realización de las medidas previstas, analizando su aplicación y resultados, y valorando las posibles necesidades adicionales, nuevos objetivos o circunstancias extraordinarias a contemplar.
- Participar en la difusión del Plan de igualdad, con la finalidad de conseguir la máxima implicación del conjunto de la plantilla.
- Conocimiento y resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de igualdad.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un **informe anual** donde se refleje el avance respecto a los objetivos de igualdad fijados.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- Proponer a la Dirección de la empresa la aplicación de medidas y campañas informativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Participación en materia de asesoramiento en las campañas de comunicación interna y externas desde una perspectiva de igualdad de género.

El informe anual contendrá los siguientes aspectos:

1. Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
2. El grado de cumplimiento de las medidas.
3. Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
4. La identificación de posibles acciones futuras.

De acuerdo con los resultados de la evaluación realizada, la Comisión de Igualdad formulará las propuestas de mejora que considere oportunas y los cambios que deban incorporarse al Plan.

- Funcionamiento.

La Comisión de Seguimiento se reunirá anualmente con carácter ordinario, así como en reuniones extraordinarias cuando lo pacten ambas partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

La **Comisión de Igualdad** será la encargada de evaluar y realizar las modificaciones que se consideren necesarias en el Plan.

Las propuestas de modificación se comunicarán en el seno de la Comisión de seguimiento, a iniciativa de cualquiera de las Partes representadas (Empresa o Representación de las Personas Trabajadoras) y deberá aprobar dichas modificaciones mediante el voto favorable de la mayoría de cada una de las Partes representadas.

En el caso de que surgieren discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad -en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación- la Comisión de Igualdad lo pondrá en conocimiento de la Comisión negociadora de Plan, quien deberá solventar tal discrepancia mediante el voto favorable de la mayoría de cada una de las Partes representadas.

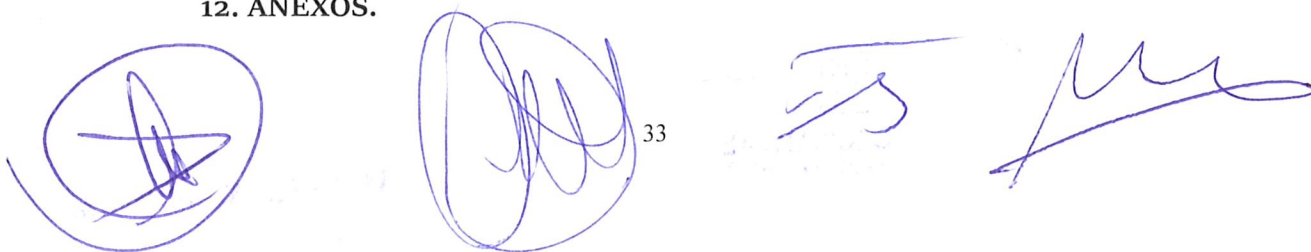
11. RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD.

El Plan de Igualdad ha sido aprobado en Sta. María de Guía, a **14 de julio de 2023**.

Reunidas las partes implicadas; por un lado, la representación legal de las personas trabajadoras y, por otro, la representación de la dirección de la empresa se acuerda:

- La firma del Plan de Igualdad de MÁSTER DEL CONOCIMIENTO S.L.
- Se aprueba en Acta.

12. ANEXOS.



33

- ❖ **ANEXO 1.** Actas de reunión de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Empresa.
- ❖ **ANEXO 2.** Diagnóstico de situación.
- ❖ **ANEXO 3.** Auditoría salarial.
- ❖ **ANEXO 4.** Valoración de puestos de trabajo.
- ❖ **ANEXO 5.** Protocolo de Prevención y Actuación en situaciones de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ❖ **ANEXO 6.-** Protocolo para el cambio de nombre de las personas trans e intergénero
- ❖ **ANEXO 7.-** Guía práctica para el uso del lenguaje inclusivo

