

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**ASOCIACION CENTRO
TECNOLOGICO DE SOLDADURA
DE CASTILLA Y LEON S.L**

16/05/2022- 15/05/2026

1.- PRESENTACION

Este Plan de Igualdad pretende promover el valor de la igualdad y el principio de no discriminación como pilar básico de la política de la empresa y constituirse como el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de ASOCIACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE SOLDADURA DE CASTILLA Y LEÓN SL S.L para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres.

El presente Plan de Igualdad nace de la convicción de que garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es una inversión que favorece tanto los objetivos integrales de la organización como al desarrollo personal y profesional de las personas que constituyen ASOCIACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE SOLDADURA DE CASTILLA Y LEÓN SL Asimismo, con ello pretendemos la creación de un elemento que contribuya a desarrollar nuevas formas de gestión del capital humano y una mejora de la eficacia organizativa de la empresa; todo ello orientado hacia la permanencia, consolidación y crecimiento en un mercado económico en constante cambio y evolución.

Es por esta razón por la que trabajadores y trabajadoras de ASOCIACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE SOLDADURA DE CASTILLA Y LEÓN SL junto con la Dirección de la empresa nos hemos encaminado en un proyecto común que garantice y promueva la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres que trabajan en ASOCIACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE SOLDADURA DE CASTILLA Y LEÓN SL construyendo para ello un Plan de Igualdad estratégico donde quedan recogidas de manera coordinada un conjunto de acciones encaminadas a conseguir esa igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y caracterizado por ser un Plan de Igualdad:

- COLECTIVO. Realizado entre todas las personas de la empresa.
- FLEXIBLE. Adaptado a nuestras características y peculiaridades, con acciones en todo caso ajustadas a la realidad y a un contexto concreto en función de nuestras necesidades y posibilidades.
- INTEGRAL. Incidiendo en toda la plantilla, no sólo en las mujeres.
- TRANSVERSAL. Implicando a todas las áreas de gestión de la empresa.
- DINÁMICO Y SISTEMÁTICO. Va adecuándose a cada momento.
- TENDRÁ UN FIN. Únicamente cuando se haya conseguido una igualdad efectiva.

La Ley Orgánica 3/2007, su artículo 46.1, define el concepto de plan de igualdad como *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por sexo”*

El Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en su artículo 11, establece que: *“Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.”*

Siguiendo la línea marcada por la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en las próximas páginas se describe tanto el proceso llevado a cabo por ASOCIACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE SOLDADURA DE CASTILLA Y LEÓN SL para integrar la igualdad de oportunidades con anterioridad a este II Plan de Igualdad como los mecanismos puestos en marcha por la Comisión de Igualdad en el diagnóstico y elaboración del presente Plan de Igualdad.

1.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad en empresa se suscribe, por parte empresarial; por con el cargo de Directora y con el cargo de personal Auxiliar administrativo y responsable del área de Igualdad a efectos de negociación y por la parte de representación de las personas trabajadoras, invitados los Sectores sindicales más representativos del sector, nos han comunicado que no van a participar en la mesa negociadora por no tener ASOCIACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE SOLDADURA DE CASTILLA Y LEÓN SL obligación de elaborar el Plan de Igualdad y los Sindicatos no tienen en este momento obligación de formar parte de la comisión negociadora de empresas de menos de 50 personas trabajadoras.

En el momento en el que ASOCIACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE SOLDADURA DE CASTILLA Y LEÓN SL cuente con RLT, entonces esta formará parte de la comisión negociadora y de seguimiento del Plan de Igualdad.

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen de manera recíproca, con la representatividad requerida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir un II Plan de Igualdad en ASOCIACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE SOLDADURA DE CASTILLA Y LEÓN SL En este sentido, el presente Plan se alza dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la

Constitución y la Ley le confieren, incorporando con tal carácter las medidas específicas de igualdad para el conjunto de la empresa; incluyendo en su ámbito de aplicación a la totalidad de la plantilla.

2.- AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

Las partes acuerdan que el presente Plan de Igualdad afecta, en el ámbito personal, a toda la plantilla de ASOCIACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE SOLDADURA DE CASTILLA Y LEÓN SL incluyéndose de manera específica a las personas que presten sus servicios en la empresa anteriormente citada de manera subcontratada y a aquellas personas que sean contratadas con posteridad a la implantación del Plan.

En cuanto al ámbito territorial; el presente Plan será de aplicación provincial en Valladolid.

Por último, el ámbito temporal del presente escrito; se acuerda que tendrá una duración máxima de 4 años, iniciando su vigencia el día de la firma del compromiso de la dirección, 16 de mayo de 2022 hasta el 15 de mayo de 2026.

4.- INFORME DIAGNOSTICO

El diagnóstico realizado ha consistido en un análisis cuantitativo y cualitativo detallado de la realidad sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. En esta fase, hemos tratado de obtener información y recopilarla de manera ordenada y sistematizada. De esta manera, el diagnóstico nos ha proporcionado un conocimiento de la realidad en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres que integran nuestra organización.

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

- Información Básica de ASOCIACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE SOLDADURA DE CASTILLA Y LEÓN SL (actividad, dimensión, historia, estructura organizativa).
- Información cuantitativa de la empresa: estudiando la situación desagregada por sexos en relación con la edad, la distribución vertical y horizontal de la plantilla, la relación laboral, el nivel de formación y la evolución de la selección de 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.

Se recoge 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 2021 y el 31 de diciembre del 2021. La recogida de información de este documento se ha desarrollado durante mayo de 2022. La fecha final de elaboración del informe diagnóstico ha sido abril de 2022.

Para la realización del documento se ha contado con la colaboración de los departamentos de Dirección y Administración de ASOCIACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE SOLDADURA DE CASTILLA Y LEÓN SL siendo la persona responsable de temas de igualdad.

Veamos los datos que arroja el Diagnóstico realizado y sobre el cual se desarrollarán las medidas que se pondrán en práctica.

1. Los datos sobre las personas que componen la plantilla de ASOCIACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE SOLDADURA DE CASTILLA Y LEÓN SL indican que la proporción de hombres supera a la de mujeres. (4 mujeres y 9 hombres)
2. Por otra parte y respecto a los tramos de edades, el análisis de los datos nos muestran que el porcentaje más alto se concentra entre las franjas comprendidas entre los 35 y los 44 años en el caso de las mujeres, y entre los 35 y 49 años y más de 55 en el caso de los hombres.
3. Estos datos se pueden relacionar con el tipo de contrato y sexo, los cuales nos dicen que la mayor parte del personal de ASOCIACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE SOLDADURA DE CASTILLA Y LEÓN S.L está contratada de modo temporal a jornada parcial (3 mujeres y 9 hombres), el resto es un contrato indefinido a jornada completa (1mujer).

4. Las estadísticas reflejan que tanto el nivel de formación de las mujeres como de los hombres son estudios superiores,
5. Respecto a la política salarial vemos en los datos recabados que apenas existe desequilibrio ni brecha salarial en la media de este último año.

6. En relación a la promoción vemos que no hay ascensos en los últimos años.
7. Por otra parte, vemos que un dos mujeres de estructura han disfrutado de las formaciones en materia de igualdad (igualdad de oportunidades y conciliación - corresponsable) realizadas para la plantilla el pasado año, también vemos que en ASOCIACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE SOLDADURA DE CASTILLA Y LEÓN SL al personal docente se le ofrece de forma voluntaria y durante el año 2021 ningún docente se ha interesado en formarse en esta materia.
8. El análisis realizado respecto al área de la selección y la contratación muestra que ésta se realiza a través de contactos y de páginas web de empleo en su mayoría. Además, las personas responsables de la selección de personal cuentan con formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
9. Por último, en el ámbito de la conciliación se ve necesario sensibilizar a la plantilla sobre conciliación corresponsable, para la utilización de los servicios de apoyo a la conciliación que se ofrecen en la empresa, de tal manera que hombres y mujeres se sientan igualmente responsables de sus obligaciones como cuidadores y cuidadoras.

5.- AUDITORIA RETRIBUTIVA

5.1.- RESULTADOS

Tras la realización de un análisis exhaustivo sobre las percepciones retributivas de las personas que conforman la plantilla de ASOCIACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE SOLDADURA DE CASTILLA Y LEÓN S.L observamos lo siguiente:

- En el nivel 1 correspondiente a Docentes, se da la existencia de personal femenino y personal masculino, por lo tanto la comparativa salarial es posible. La brecha salarial arroja un resultado de un 4,93% a favor de los hombres, cifra muy poco significativa y puede encontrar su justificación, en que el número de personas de sexo masculino supera a las personas de sexo femenino, otro factor puede ser, la modalidad de contrato (parcial o total) o los requisitos académicos que se exigen al profesorado, así como el tipo de formación a impartir.
- En los niveles 2 correspondiente a Personal administrativo, sólo existe personal femenino por lo cual no podremos establecer comparativa salarial.
- En el nivel 4 correspondiente a Dirección, hay sólo hay personal femenino, por lo tanto la comparativa salarial no es posible.
- Respecto a la media de la empresa, la brecha salarial arroja un resultado de 21,14% a favor del hombre, cifra significativa, ya que aunque no supera el 25%, sí que es relevante, la explicación se halla en el grupo profesional de los docentes y la justificación se encuentra suficientemente explicada en el comentario anterior.
- Por último, cabe señalar que las medianas de la empresa entre las percepciones de mujeres y hombres también difiere; puesto que nos da un resultado de 11,10% a favor de los hombres, esta brecha en el resultado de la mediana no tiene carácter significativo puesto que no supera el 25% establecido a este efecto. Con todo ello podemos decir que la brecha salarial en ASOCIACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE SOLDADURA DE CASTILLA Y LEÓN SL queda justificada.

5.2.- VIGENCIA Y PERIODICIDAD

La auditoría retributiva llevada a cabo tiene una vigencia de 4 años, desde el 16 de mayo de 2022 hasta el 15 de mayo de 2026, presentando la misma duración que el II Plan de Igualdad elaborado.

5.3.- SISTEMA ANALITICO UTILIZADO

En el presente documento realizamos un análisis de la situación retributiva en la empresa Y presentamos su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Para realizar este análisis y presentación de resultados hemos utilizado las siguientes herramientas:

- Herramienta de Registro Retributivo.
- Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

Ambas son herramientas para la igualdad elaboradas por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo en colaboración con CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

5.4.- PLAN DE ACTUACION

5.4.1.- DETERMINACION DE OBJETIVOS Y ACTUACIONES CONCRETAS PARA REDUCIR LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Debido al compromiso de ASOCIACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE SOLDADURA DE CASTILLA Y LEÓN SL con la igualdad en la empresa, establecemos estos objetivos y actuaciones necesarias para garantizar la no discriminación retributiva entre los empleados y las empleadas de la entidad.

OBJETIVOS:

- Analizar las retribuciones de la totalidad de la plantilla de ASOCIACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE SOLDADURA DE CASTILLA Y LEÓN SL de manera desagregada por sexo y categoría.
- Detectar posibles discriminaciones dentro del ámbito retributivo.
- Corregir y solventar aquellas diferencias retributivas que se produzcan por criterios no objetivos (diferencia de funciones, experiencia, formación...).
- Realizar un seguimiento y evaluación de todo el proceso.

ACTUACIONES:

- Realización anual de un registro retributivo con perspectiva de género; en el cual se establezcan las medias retributivas percibidas por cada categoría segregadas por sexos; así como las medianas de la empresa.
- Análisis de los resultados obtenidos: Analizar de manera exhaustiva cada una de las diferencias que se producen en cada categoría con el fin de averiguar si son o no por causas justificadas.
- Corrección de posibles brechas salariales. Se eliminarán las discriminaciones existentes en materia de percepciones salariales por sexos.
- Seguimiento: Durante todo el proceso, la Comisión Negociadora será responsable de realizar el seguimiento del cumplimiento del cronograma establecido.
- Evaluación: Al finalizar la vigencia de la auditoria retributiva, se evaluarán los resultados, los procesos y el impacto de las actuaciones establecidas en la misma.

5.4.2.- CRONOGRAMA DE ACTUACIONES.

	1º cuatr ime	2º cua tri	3º cua tri	1er atri me	2º cuatr im	3º cuat rim	1er cuat rim	2º cuat rime	3º cuat rim	1er cuatri mest	2º cuatr imest	3º Cuatr rime stre 2025	1º Cuatr imtre 2026
Regist ro Análi sis de Correc ción Segui Evalua													

5.4.3.- SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACION DE MEJORAS A PARTIR DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

La responsabilidad de la aplicación de la totalidad de las actuaciones anteriormente recogidas recaerá sobre la Dirección de la empresa. Este organismo será el responsable de velar por el cumplimiento de los plazos establecidos para cada medida y asegurará que las personas o departamentos encargados de su puesta en marcha persiguen los objetivos de cada una de ellas. Se designará un órgano de vigilancia y control; que participe de manera paritaria en el seguimiento tanto la representación legal de la empresa como la parte trabajadora. La definición de indicadores de medición de la brecha salarial e instrumentos seguirá siempre criterios objetivos, medibles y realistas.

5.4.4.- PERSONA O PERSONAS RESPONSABLES DE LA IMPLANTACION YY SEGUIMIENTO

Para llevar a cabo lo expuesto anteriormente se define un equipo de trabajo formado por la Dirección de la empresa, la representación legal de los/as trabajadores/as y el colectivo de personas responsables de la implantación del I Plan y de la auditoría retributiva, constituido por personal de ASOCIACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE SOLDADURA DE CASTILLA Y LEÓN SL y con conocimientos, en algunos casos, en materia de igualdad de oportunidades.

DIRECCIÓN DE LA

DNI

CARGO

Directora

Responsable de igualdad

5.4.5.- VIGENCIA DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA Y SEGUIMIENTO

La auditoría retributiva llevada a cabo tiene una vigencia de 4 años, desde el 16/05/2022 –15/05/2026, presentando la misma duración que el II Plan de Igualdad elaborado.

Se designa como órgano de vigilancia y control a la Comisión Negociadora del Plan; participando de manera paritaria en el seguimiento tanto la representación legal de la empresa como la parte trabajadora. De manera periódica, se realizará un seguimiento de la auditoría retributiva y de las medidas incluidas en el plan, realizándose este seguimiento a través de reuniones con un plazo máximo de 6 meses.

La definición de indicadores de medición e instrumentos seguirá siempre criterios objetivos medibles y realistas.

La auditoría retributiva junto con el Plan de igualdad al que acompaña, contará con dos evaluaciones durante su vigencia, la primera evaluación se realizará en un tiempo intermedio, a los dos años de su implantación; es decir, en mayo de 2024. La evaluación final, por su parte, se realizará al finalizar el plan, en mayo de 2026.

Se establecerá un procedimiento de recopilación y sistematización de la información que recogerá toda la información y documentación necesaria relativa a la auditoría retributiva e implantación del Plan y sus medidas.

De esta manera, cada proceso evaluativo contará con un dossier recopilatorio de la información objetiva de la implantación del Plan; así como de la documentación de análisis de la misma. Todo ello se traducirá en el correspondiente informe de evaluación, el cual tendrá como objetivo detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución. Finalmente se elaborará una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.

La responsabilidad de la realización de la evaluación recaerá sobre la totalidad de miembros de la Comisión Negociadora, realizándose de manera conjunta entre la parte empresarial y la parte trabajadora, para garantizar la transparencia de los datos analizados.

La evaluación es la Fase que cierra el proceso de diseño y aplicación de la auditoría retributiva y del plan de igualdad de empresa y la base sobre que la que se apoya la revisión de aquel. La información obtenida formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un nuevo plan y la elaboración de una nueva auditoría retributiva.

6.- PASOS PREVIOS

Para ASOCIACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE SOLDADURA DE CASTILLA Y LEÓN SL integrar la Igualdad de Oportunidades en la Empresa significa:

- Cumplir con la **legislación** vigente:
 - La Constitución Española prohíbe explícitamente la discriminación.
 - La LO de 3/2007 la ley de Igualdad entre mujeres y hombres: promueve el desarrollo de Planes de Igualdad en las empresas y otras organizaciones laborales.
 - EL RD 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro; que obliga a registrar todos los planes de igualdad en las empresas.
 - EL RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; que exige tener un registro retributivo a las empresas.
- **Consolidar la Responsabilidad Social** para, de esta manera, legitimar su función social ganando credibilidad y reconocimiento público. Dando, asimismo, ejemplo a otras empresas.
- **Optimizar los recursos humanos de la empresa** en relación con los roles de género asignados a mujeres y hombres, los cuales originan estereotipos y

tratos desiguales que afectan al mercado laboral y que se reproducen en las organizaciones laborales.

- **Asegurar el desarrollo de los sistemas de calidad** a través de las personas que, como responsables del desarrollo, mantenimiento y mejora de los sistemas de calidad, se requiere tanto que toda la empresa participe, como el desarrollo de una cultura organizacional centrada en el respeto a la persona apoyándola siempre en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades entre hombres y mujeres.

6.1.- EL COMPROMISO

La Dirección de ASOCIACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE SOLDADURA DE CASTILLA Y LEÓN SL a partir de su manifiesta voluntad de implantar e impulsar una serie de medidas y objetivos tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, firma un Compromiso adoptado por escrito, previamente informado a la plantilla, para la creación de un instrumento que:

- Integre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- Incluya este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Facilite los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación de un Plan de Igualdad

6.2.- LA CONSTITUCION DE LA COMISION NEGOCIADORA DE IGUALDAD.

Para llevar a cabo lo expuesto anteriormente se define un equipo de trabajo formado por la Dirección de la empresa, la representación legal de las trabajadoras y el colectivo de personas responsables de la implantación del plan, constituido por personal del centro de trabajo en Madrid donde se encuentra ASOCIACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE SOLDADURA DE CASTILLA Y LEÓN SL y con conocimientos en materia de Igualdad de Oportunidades.

DETALLE DEL PERSONAL QUE CONSTITUYE LA COMISIÓN PERMANENTE NEGOCIADORA

PARTE DE LA EMPRESA

Dña D.N.I	En representación legal de la empresa	Directora
Dña. D.N.I :	Representante de la empresa	Responsable de igualdad

La Comisión Negociadora mantendrá reuniones presenciales o mediante videoconferencia con una periodicidad semestral, con posibilidad de variaciones temporales en función de la situación de ASOCIACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE SOLDADURA DE CASTILLA Y LEÓN SL en cada momento.

7.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Las primeras acciones llevadas a cabo tras la firma del compromiso por parte de la empresa y tras la constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad fueron el establecimiento de una relación de objetivos, generales y específicos, a alcanzar a medio y largo plazo y la creación de un calendario de trabajo donde quedaron temporalizadas las diferentes fases a través de las cuales se desarrollaría, implantaría y evaluaría el I Plan de Igualdad.

7.1.- OBJETIVOS CUALITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

- Promover la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa implicando a todos los agentes participantes en el Plan de Igualdad, Dirección de la empresa y la plantilla con el fin de poner en marcha las medidas que contemple dicho plan.
- Sensibilizar en el valor de la Igualdad entre mujeres y hombres a la totalidad de las personas participantes en el plan.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Diagnosticar la situación actual de la entidad en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que incluirá datos estadísticos desagregados por sexos.
- Dotar a nuestra organización empresarial de herramientas para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el equilibrio entes la vida personal, familiar y profesional de toda nuestra plantilla.
- Elaborar un Plan de Igualdad mediante el cual se adopten medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres que se pueden detectar en el diagnóstico inicial.
- Implantar e Impulsar y seguir trabajando sobre acciones en relación con las áreas de trabajo siguientes:
 - Área de condiciones de trabajo: Favorecer las mismas condiciones para hombres y mujeres en lo que se refiere a clasificación profesional y materia retributiva.
 - Área de promoción profesional y formación: Garantizar la posibilidad de la promoción en la empresa a toda la plantilla en igualdad de condiciones. Ofrecer por igual formación específica para mujeres y hombres que les permita ocupar puestos de mayor responsabilidad.
 - Área de ordenación del tiempo de trabajo: medidas de adaptación y reducción de la jornada para favorecer, en términos de igualdad entre

mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

- Área de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo: promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.
- Eliminar en la empresa la conciencia de que ciertas funciones laborales o empresariales las desempeñan mejor personas de un sexo que de otro.
- Fomentar desde la dirección de la empresa la concienciación de que debemos colaborar con las políticas empresariales que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional del personal, ya que supone un beneficio mutuo, tanto para la persona que trabaja como para el propio empresario.
- Saber aprovechar las características específicas de cada uno y de cada una, reconociendo que personas diferentes pueden aportar valores diferentes.
- Considerar que la igualdad de oportunidades puede suponer una ventaja competitiva importante.
- Descubrir la existencia de desigualdades ignoradas.
- Justificar la necesidad de tomar medidas para eliminar esas desigualdades.
- Demostrar la necesidad de realizar medidas de igualdad entre empresas.
- Identificar los principales problemas a resolver estableciendo los ámbitos prioritarios de actuación.
- Mostrar los objetivos a conseguir a corto, medio y largo plazo.
- Proporcionar un instrumento para posteriores comparativas.
- Convertir el plan de igualdad en una herramienta para analizar distintas actuaciones que se están llevando a cabo.
- Detectar necesidades de formación y desarrollo profesional de la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades.
- Implicar a todo el personal desde el principio hasta el final del plan.
- Optimizar los recursos humanos de la empresa, puesto que se dirige a potenciar y fomentar la capacidad de una parte importante de la empresa: las mujeres.

7.2.- OBJETIVOS CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Estandarizar el proceso de selección y contratación de nuevo personal.
- Sensibilizar y prevenir sobre posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Sensibilizar sobre la conciliación familiar corresponsable de los hombres y las mujeres en la familia.
- Conocer los factores, su peso y valoración en cada uno de los puestos y trabajadoras.
- Conocer las retribuciones anuales de las trabajadoras por tipo de puesto y eliminar, en caso de que existiera, la brecha salarial.
- Sensibilizar sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- Promover el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.

8.- MEDIDAS DE IGUALDAD

A la vista de los objetivos establecidos por su consideración como prioritarios en el momento de la realidad de ASOCIACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE SOLDADURA DE CASTILLA Y LEÓN SL se han seleccionado una serie de medidas orientadas a la consecución de éstos. A continuación se muestran las fichas técnicas de cada una de estas medidas establecidas:

FICHA DE MEDIDA 1

Área de actuación	Área de Retribuciones
Medida	Evaluación y valoración objetiva de todos los puestos de trabajo incluidos en la auditoría retributiva
Objetivos que persigue	Eliminar en caso de que exista, la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	En cada puesto de trabajo, se definirán los factores, el peso de cada uno de ellos y su valoración. Después se aplicará sobre cada una de las personas que conforman la plantilla de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Julio de 2022 - medida con continuidad.
Responsable	Dirección
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none">- Responsable de Administración.- Asesoría laboral externa.- Responsable de igualdad.- Documentación necesaria de cada trabajador y trabajadora: contrato, titulación, experiencia.- Presupuesto 500 €
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- Elaboración de la ficha de valoración de cada puesto de trabajo existente en el organigrama de la empresa.- Aplicación de dicha valoración a cada una de las personas actuales que trabajan en la empresa.

FICHA DE MEDIDA 2

Área de actuación	Área de salud laboral
Medida	Revisión de la efectividad del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de género en las reuniones de seguimiento del Plan de Igualdad.
Objetivos que persigue	Sensibilizar sobre las causas de estos tipos de acoso y sus efectos, así como de la importancia de la prevención y su adecuada intervención
Descripción detallada de la medida	<p>Se explicarán los conceptos básicos, tipos de acoso y los principios de los que se parte.</p> <p>Se adoptarán medidas preventivas para evitarlo, y se desarrollará el protocolo de actuación si se diera una situación de acoso y el régimen disciplinario a aplicar.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	2022 - medida con continuidad
Responsable	Responsable de Igualdad
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none">- Comisión Permanente de Igualdad y Prevención del acoso- Red de comunicación interna de la empresa.- Presupuesto: 200 €
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- Conocimiento de la plantilla de dicho protocolo.- Valoración de la plantilla con respecto al protocolo.- Puesta a disposición del protocolo a cada nueva incorporación en la empresa

FICHA DE MEDIDA 3

Área de actuación	Área de formación
Medida	Formación en sensibilización en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres
Objetivos que persigue	Formar y sensibilizar sobre la igualdad de las mujeres y los hombres en la empresa.
Descripción detallada de la medida	Se impartirá formación en igualdad de oportunidades para prevenir situaciones de desigualdad que pudieran darse y promover la igualdad entre sexos en la empresa
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	2022 - medida con continuidad.
Responsable	Responsable de formación
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none">- Empresa externa para impartir la formación específica en materia de igualdad- Presupuesto: 675€
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- Número y porcentaje total de horas de formación realizadas dentro de la jornada laboral, indicando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes.- Número total de horas de formación y de asistentes, desagregados por sexo. Valoración cuantitativa y cualitativa de la plantilla

FICHA DE MEDIDA 4

Área de actuación	Área de formación
Medida	Formación en conciliación Corresponsable
Objetivos que persigue	Formar y sensibilizar sobre la conciliación corresponsable de los hombres y las mujeres en la familia.
Descripción detallada de la medida	Se impartirá formación sobre conciliación de la vida personal, laboral y familiar para promover la igualdad y fomentar los servicios de conciliación de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	2022 - medida con continuidad.
Responsable	Responsable de formación
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none">- Empresa externa experta en conciliación corresponsable para impartir la formación- Presupuesto: 270€
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- Número y porcentaje total de horas de formación realizadas dentro de la jornada laboral, indicando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes.- Número total de horas de formación y de asistentes, desagregados por sexo.- Valoración cuantitativa y cualitativa de la plantilla..

FICHA DE MEDIDA 5

Área de actuación	Área de selección y promoción
Medida	Creación de un protocolo de selección y promoción
Objetivos que persigue	Estandarizar y protocolizar los procesos de selección y promoción de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Teniendo en cuenta los procesos de selección y promoción del personal de la plantilla, se creará un protocolo para los dos ámbitos. De este modo, se tendrán en cuenta todos los procesos y las fases necesarias, así como la información a facilitar desde que se oferta el puesto de trabajo o la posibilidad de promoción interna
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	2022 - medida con continuidad.
Responsable	Dirección y departamento de RR.HH
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none">- Dirección- Departamento de RRHH- Departamento de Administración- Presupuestos 100€
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- Elaboración del protocolo en la fecha prevista.- Grado de satisfacción de la plantilla con la medida

FICHA DE MEDIDA 6

Área de actuación	Área de comunicación y lenguaje no sexista.
Medida	Promoción del uso del lenguaje no sexista e inclusivo en las comunicaciones de la empresa
Objetivos que persigue	Favorecer la igualdad y evitar cualquier tipo de discriminación en el lenguaje por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	En cualquier tipo de comunicación de la empresa, tanto interna como externa, así como en las ofertas de trabajo, se evitará el uso de cualquier palabra o expresión que pueda implicar algún tipo de diferencia y discriminación por el sexo de las personas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	2023 - medida con continuidad.
Responsable	Responsable de igualdad.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none">- Elaboración de un documento informativo sobre el uso no sexista del lenguaje- Número y porcentaje de comunicaciones internas y externas que utilizan lenguaje inclusivo.- Número y porcentaje de ofertas de trabajo que utilizan lenguaje inclusivo.- Presupuesto 200 €
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- Nº de personas de la plantilla que reciben formación.- Nº de mujeres y hombres que reciben formación.- Valoración de la plantilla de esta formación.

FICHA DE MEDIDA 7

Área de actuación	Área de Ordenación del tiempo de trabajo
Medida	Banco del Tiempo
Objetivos que persigue	Generar y dotar de elementos que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que contribuyan al equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Puesta a disposición de la plantilla de 10 horas mensuales para su utilización en momentos donde la vida personal o familiar lo requiera. Estas horas han de ser devueltas para poder volver a disponer de nuevas horas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	2023 - medida con continuidad.
Responsable	<p>DIRECCIÓN: Puesta en conocimiento de la medida así como aclaración de pautas y procedimientos para una correcta gestión de la misma.</p> <p>COMISIÓN PERMANENTE Y RESPONSABLE PLAN DE IGUALDAD. Colaborar en la descripción de pautas y procedimientos para la correcta gestión de la medida.</p> <p>RESPONSABLES DE DEPARTAMENTOS: Coordinar la disposición/devolución de la bolsa de horas del personal de sus equipos.</p>
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none">- Elaboración de un documento informativo sobre el uso del Banco del Tiempo.- Presupuesto 200 €
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- Nº de trabajadores y trabajadoras que utilizan el Banco del tiempo.- Frecuencia de uso del Banco del tiempo desde su implementación.

9.-APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

La responsabilidad de la aplicación de la totalidad de las medidas recaerá sobre ambas partes de la Comisión Negociadora. Este organismo será el responsable de velar por el cumplimiento de los plazos establecidos para cada medida y asegurará que las personas o departamentos encargados de su puesta en marcha persiguen los objetivos de cada una de ellas.

Se designa como órgano de vigilancia y control a la Comisión Negociadora del Plan; participando de manera paritaria en el seguimiento tanto la representación legal de la empresa como la parte trabajadora. De manera periódica, se realizará un seguimiento de las medidas del plan, realizándose este seguimiento a través de reuniones con un plazo máximo de 6 meses.

10.-EVALUACION Y REVISIÓN

El presente Plan contará con dos evaluaciones durante su vigencia, la primera evaluación se realizará en un tiempo intermedio, a los dos años de su implantación; es decir, en mayo de 2024. La evaluación final, por su parte, se realizará al finalizar el plan, en mayo de 2026.

Se establecerá un procedimiento de recopilación y sistematización de la información que recogerá toda la información y documentación necesaria relativa a la implantación del Plan y sus medidas. De esta manera, cada proceso evaluativo contará con un dossier recopilatorio de la información objetiva de la implantación del Plan; así como de la documentación de análisis de la misma. Todo ello se traducirá en el correspondiente informe de evaluación, el cual tendrá como objetivo detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución. Finalmente se elaborará una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.

La responsabilidad de la realización de la evaluación recaerá sobre la totalidad de miembros de la Comisión Negociadora, realizándose de manera conjunta entre la parte empresarial y la parte trabajadora, para garantizar la transparencia de los datos analizados.

La evaluación es la Fase que cierra el proceso de diseño y aplicación del plan de igualdad de empresa y la base sobre que la que se apoya la revisión de aquel. La información obtenida formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un nuevo plan.

11.- CALENDARIO DE ACTUACIONES.

Temporalización del diseño, creación y evaluación del Plan de Igualdad:

	1er Cu atri me str e 20 22	2º Cu at ri me stre 2022	3º Cu at ri me stre 2023	1er Cu at ri me stre 2023	2º Cu at ri me stre 2023	3er Cu at ri me stre 2023	1er Cu at ri me stre 2024	2º Cu at ri me stre 2024	3er Cu at ri me stre 2024	1º Cu at ri me stre 2025	2º Cu at ri me stre 2025	3er Cu at ri me stre 2025	1er Cu at ri me stre 2026
Com enti d Com neg. Dia g Pro gra Impl nt Seg /ev	X												
	X												
	X	X											
	X	X	X										
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

12.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION

El plan cuenta con un carácter flexible, que se puede adaptar a las circunstancias y modificaciones del funcionamiento de la empresa, así como adecuarse a la legislación vigente en cada momento. Las medidas establecidas pueden ser modificadas tras un consenso por necesidades referentes a la entidad.

El procedimiento para solventar posibles discrepancias o la modificación de cualquier apartado o medida del acuerdo que pudiera surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, dependerá de las acciones susceptibles de ser modificadas en cualquiera de sus apartados.

Tanto el procedimiento para solventar posibles discrepancias como la modificación de cualquier apartado o medida del Plan de Igualdad, estará sujeta a su previa aprobación por el organismo que constituye la Comisión Negociadora de **ASOCIACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE SOLDADURA DE CASTILLA Y LEÓN SL** contando con el consentimiento de ambas partes.