

II PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA



2024-2028

II PLAN DE IGUALDAD DE CENTRO DE ESTUDIOS KUMA SL

INTRODUCCIÓN

Nuestra historia

Centro de Estudios KUMA inició su actividad profesional en el ámbito de la formación en el año 1970 bajo la denominación de Academia Kuma. Se constituye como sociedad limitada en el año 1993, cuando comenzó a designarse como Centro de Estudios Kuma. KUMA cuenta, por tanto, con más de 45 años de experiencia en el sector de la formación no reglada, ocupacional y continua. Es en la actualidad, el centro de estudios con más años de experiencia en la comunidad Autónoma Canaria.

Oferta formativa

En nuestra oferta, tenemos cursos gratuitos para ocupados y desempleados, también preparamos oposiciones para la Administración del Estado, Servicio Canario de Salud, Administrativo de Justicia, Instituciones Penitenciarias, Gobierno de Canarias, Cabildos y Ayuntamientos, donde año tras año, destacamos por nuestro gran porcentaje de aprobados. El índice de aprobados en Oposiciones tanto a nivel nacional como autonómico y local supera en la mayoría de las convocatorias el 60% de los alumnos presentados. Además, KUMA realiza simulacros de examen para opositores. Dichos simulacros de examen consisten en realizar las pruebas según las convocatorias que figuran en los Boletines Oficiales, consiguiendo de esta forma que los opositores adquieran la destreza y puesta en práctica de la experiencia que vivirán el día de la convocatoria oficial.

Dentro del sector de la Formación Ocupacional y Continua, impartimos cursos para las más prestigiosas Federaciones y Confederaciones de Empresarios, tanto en el ámbito de la Comunidad Canaria, como a nivel estatal, como pueden ser:

- Confederación Canaria de la Pequeña y Mediana Empresa-CECAPYME

- Federación de Empresarios de Hostelería y Turismo de Las Palmas-FEHT
- Confederación Española de Hoteles y Alojamientos turísticos-CEHAT
- Federación de Transporte de las Palmas, etc.

Centro de Estudios KUMA, es una entidad avalada por el reconocimiento de diversas organizaciones, entidades y asociaciones con las que colabora desde hace años.

- Asociación de Centros Autónomos de Enseñanza Privada (ACADE)
- Confederación Española de Centros de Formación y Academias Privadas (CECAP CANARIAS- CECAP NACIONAL)
- Servicio Canario de Empleo (SCE)
- Fundación Tripartita para la Formación del Empleo, como empresa organizadora
- Instituto Canario de Administración Pública (ICAP)
- Escuela de Servicios Sanitarios y Sociales de Canarias (ESSSCAN), etc.

Nuestra formación:

También asesoramos a las empresas en su formación interna presentándoles Programas Formativos o cursos monográficos o específicos a su medida. Nos adaptados a sus necesidades, horarios, perfil del alumno/a, desempeño laboral, modalidades de impartición (presencial, semipresencial, online o distancia) y precio.

Finalmente, otra de las líneas de actuación del Centro es proporcionar un seguimiento continuo a los jóvenes que cursan estudios oficiales de Primaria, ESO y Bachiller, para que puedan preparar sus exámenes de una forma integral y eficaz con un equipo docente de dilatada experiencia y capacidad.

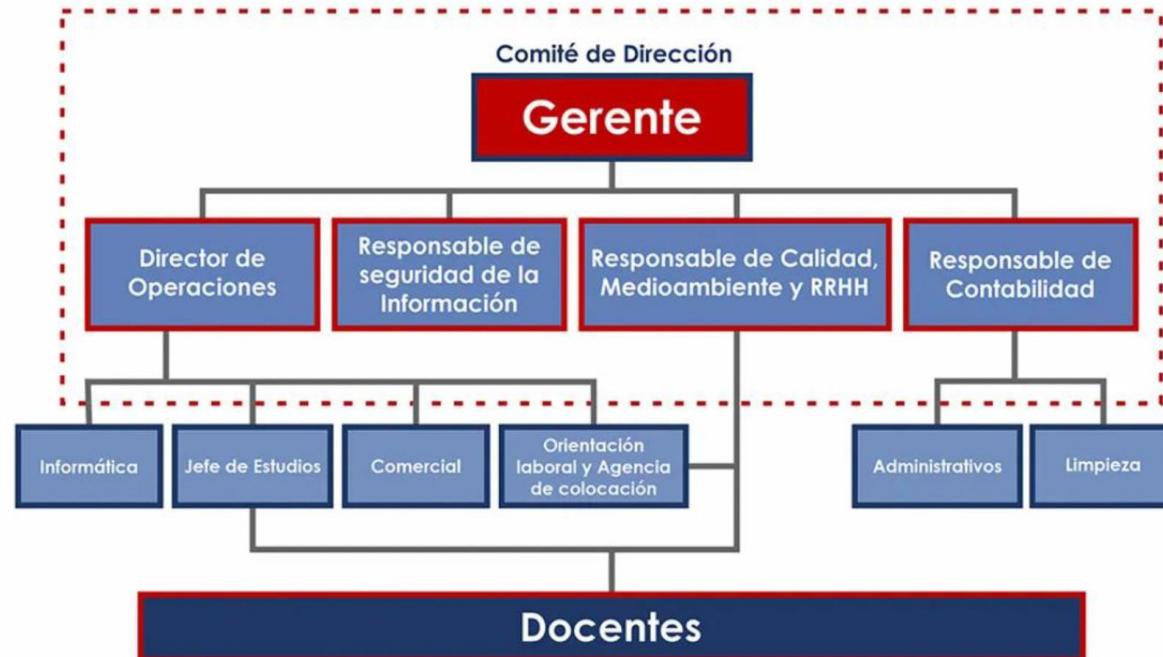
Tras haber realizado nuestra actividad a lo largo de nuestra trayectoria profesional, centrándonos en nuestros éxitos formativos, nuestras potencialidades y las demandas de nuestro mercado (Centros públicos, empresas, alumnos privados, alumnos de oposiciones), hemos podido concretar una oferta formativa amplia de calidad demostrada por la experiencia, dirigida a demandas formativas específicas de nuestros clientes.

Hemos apostado por las nuevas tecnologías.

Con el fin de innovar en las nuevas tecnologías, KUMA ha apostado por la formación online o Teleformación. Para ello tiene una plataforma para la ejecución de este tipo de formación, donde se ofertan todo tipo de cursos. Esta modalidad ha permitido tener alumnos a nivel nacional e internacional.

KUMA cuenta, para el desarrollo de toda su actividad, con una amplia plantilla de profesionales en el sector. Entre ellos se incluyen los docentes más habituales de los últimos tiempos. Contando además, con una gran cantidad de profesores que han colaborado con KUMA en los últimos años. Proporcionamos anualmente formación a gran cantidad de alumnos de cursos privados y alumnos de formación subvencionada.

ORGANIGRAMA



MARCO LEGAL

La Constitución Española proclama en sus primeros artículos el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por orden expositivo las referencias principales son:

En el artículo 9.2 dice: “Corresponde a los Poderes Públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Por su parte el artículo 10.2 dice que “Las Normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las materias ratificados por España”.

También el artículo 14 explicita: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social”.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que se autodefine como una “ley-código” que no solo sienta principios y pautas en su articulado de gran relevancia institucional sino que en las Disposiciones Transitorias introduce aspectos concretos y prácticos en orden al mundo del trabajo que generan modificaciones sustanciales en el Estatuto de los/as Trabajadores/as, en la ley de la Seguridad Social, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la Ley de Procedimiento Laboral, en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y en normativas de inferior rango pero que afectan a temas tan trascendentes como las contrataciones.

Además, se debe tener en cuenta las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación.

En este sentido cabe destacar lo estipulado en la Ley 3/2007 en su artículo 45, en el que se especifica 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 la plantilla en la forma que se determine en la legislación laboral.

Y por último las correspondientes al desarrollo normativo que ha traído consigo la publicación de los Reales Decreto como 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Y el RDL 902/2020, De igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Y por último, el artículo 55.3 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de Centro de Estudios KUMA SL, incluidas las personas responsables y de la dirección.

El ámbito de aplicación territorial será la provincia de Las Palmas.

La vigencia del plan será de cuatro años. Desde el 27 de febrero del año 2024 hasta el 26 de febrero del 2028, para la evaluación, negociación y elaboración del siguiente plan de igualdad.

COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora es la estructura paritaria (Empresa y Representante Legal de los Trabajadores) referente para el proceso de negociación e integración de la igualdad en la empresa, por lo que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo de todo el proceso.

Integrantes Comisión Negociadora

Suscriben este II Plan de Igualdad de la empresa Centro de Estudios KUMA SL:

Por parte de la empresa	Por parte de las personas trabajadoras
Francisco Javier Mayoral Cosio con DNI ***9185** Administrador	Neus Vila Soldevila, con DNI ***4463**, delegada de personal

Objetivo de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

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

Las funciones de la Comisión Negociadora

Las establecidas en el RDL 6/2019 de 1 de marzo de 2019, modificativo de Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 y de posteriores Planes de Igualdad. Así como el RDL 901/2020, de 13 de octubre de 2020.

Además, realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan, que aglutinará las conclusiones para la evaluación y seguimiento del vigente plan de igualdad:

- Establecer unas fases y calendario para la implantación del II Plan de Igualdad.
- Impulsar la difusión del II Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del

principio de igualdad.

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

RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Los resultados de la auditoria retributiva de Centro de Estudios Kuma SL se encuentran en el anexo I.

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA

En este apartado quedan reflejados los aspectos que esta Comisión Negociadora considera que deben ser tomados en consideración, en el resumen del informe diagnóstico, para hacernos una idea clara y precisa de los principales problemas detectados y posibles desigualdades de género, que, de forma involuntaria, se estén dando o pudieran darse en la empresa.

Clasificación

Esta Comisión Negociadora observa una distribución de la plantilla equiparada. Tal y como afirman los grupos de técnicos/as y profesionales, mientras que el grupo de mandos está masculinizado y el de iniciación feminizado, pero ambos emplean solo una persona. La empresa aboga por la contratación estable en el tiempo, lo cual se observa en la distribución por antigüedad, ya que el 80% de la plantilla cuenta con una antigüedad superior al año. Los tramos de edad más representativos van desde los 31 a los 60 años.

Se observa que la contratación a jornada completa e indefinida es mayoritaria en la empresa, pues el 100% de las personas que trabajan en nuestra empresa, lo hacen bajo este tipo de jornada y por tiempo indefinido. En ambos se observa una presencia equilibrada de ambos sexos, como consecuencia directa de la categorización de nuestra plantilla. Del mismo modo que se observa equilibrio en el uso de jornada a partida de mañana y tarde, desempeñado por el 100% de la plantilla.

Selección y contratación

Los datos reflejan que la única persona incorporada en puestos de responsabilidad fue una mujer. Aunque evidentemente nuestras candidaturas no son sexistas, ni hacen mención expresa a ningún sexo. El resto de las incorporaciones se han producido en puestos feminizados.

En cuanto a los procesos de selección para cubrir vacantes en cargos de responsabilidad, vemos como la mayoría de las candidaturas recibidas son de hombres, no obstante, la empresa aboga por fomentar la incorporación de mujeres a este puesto, y eso se refleja en que la única persona contratada fue una mujer.

En este sentido, se recibe un número similar de candidaturas de hombres y mujeres.

A raíz de los cuestionarios de carácter cualitativo, se accede a información relevante como:

- Existe una estrategia de selección con perspectiva de género, llevada a cabo por dirección, RRHH, aunque cada persona responsable puede imponer sus propios criterios.
- Se reciben las mismas candidaturas de los dos sexos, además ambos superan las pruebas con la misma facilidad y no se requiere un comportamiento especial para ninguno.
- Las personas encargadas de la selección cuentan con formación específica en materia de igualdad de género.

Formación

La empresa cuenta con un plan de formación que contemple acciones formativas en igualdad de género para la totalidad de la plantilla. Del mismo modo, que se debe tener en cuenta la igualdad y la utilización del lenguaje inclusivo, imágenes y ejemplos de ambos sexos en las distintas formaciones. Aunque no se propicia la realización de los cursos de formación en horario laboral, y no siempre se puede asegurar la participación paritaria, pese a ello.

Promoción

Pese a que no se han realizado promociones, de cara a las futuras, se hace necesario integrar la perspectiva de género en el proceso de promoción. Formar en igualdad de género a las personas que intervienen en la toma de decisiones en el proceso de promoción.

Articular procedimientos de información para que la plantilla que lo desee se proponga como candidata a un puesto determinado, de forma que se corrobore que la información publicada en los tabloneros de anuncios llegue a todos los departamentos.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Los datos analizados desprenden que, pese a que ninguna persona trabajadora de nuestra empresa ha tenido que optar a los permisos retribuidos o no retribuidos en materia de conciliación, la empresa de manera general propicia la concesión de permisos retribuidos a toda la plantilla para atender a la conciliación familiar cuando así lo requieren.

Garantizar el acceso igualitario a las medidas de conciliación. Procurar ofrecer turnos continuos para favorecer la conciliación de la vida privada con la laboral.

Infrarrepresentación femenina

Se puede afirmar, grosso modo, que la plantilla no presenta infrarrepresentación de ninguno de los sexos, aunque si se puede dar si observamos los grupos o los puestos de trabajo de manera independiente.

Retribuciones

Una vez se hayan hallado y detectado las posibles deficiencias, implementar medidas que beneficien al registro retributivo a través de los importes percibidos por todas las personas trabajadoras de nuestra plantilla.

Velar por el cumplimiento del deber de transparencia en materia de retribuciones a la representación legal de trabajadores, así como al resto de la plantilla.

Prevención del acoso sexual o por razón de sexo

Dada la reciente creación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y la necesaria especialización y formación de las personas que la componen, se estima conveniente que una de las medidas a abordar en el Plan de la empresa sean las siguientes:

Redactar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, el cual sirva de actuación en caso de producirse algún futuro caso.

Recibir formación específica en materia de acoso sexual y por razón de sexo a los miembros de la comisión, las personas responsables de los departamentos y el resto de la plantilla. Aumentar los mecanismos de difusión para informar a la plantilla sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Colectivo LGTBI, mujeres Trans

La empresa no cuenta con información ni plan de actuación frente a casos de acoso por razón de la orientación sexual de la persona trabajadora, por lo cual es recomendable instaurar un plan de acción ante posibles casos. Así como tratar de identificar aquellos casos donde se esté produciendo, con el fin de que toda persona trabajadora que preste servicios en la empresa, sea libre de decidir y manifestar su orientación sexual en su puesto de trabajo sin que esto sea motivo de discriminación.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial

Hacer cumplir el plan de actuación de la auditoría retributiva, revisando los importes percibidos y que sean motivos de desigualdades en materia de igualdad, con el fin de solventar esos obstáculos para poder cumplir el Real Decreto 902/2020 de Registro Retributivo.

Las mayores diferencias se observan en los importes efectivos, cuando la herramienta no equipara las retribuciones al 100% de la jornada ni del período, sino que considera lo realmente cobrado por la jornada y el tiempo que han prestado servicios.

A lo largo de la auditoría retributiva hemos observado que en nuestra empresa los importes equiparados percibidos por las personas trabajadoras presentan brecha salarial en promedio y mediana, para lo cual se ha justificado que las desviaciones superiores al 25% se dan por razones meramente laborales y no por discriminación de ninguno de los sexos.

La comisión de seguimiento se compromete a estudiar las diferencias con el fin de corroborar que son por razones meramente laborales y no suponen una discriminación directa o indirecta a ninguno de los sexos, y que se seguirá la misma línea de actuación con las futuras incorporaciones.

OBJETIVOS GENERALES DEL II PLAN DE IGUALDAD

Nos marcamos los siguientes objetivos generales en la implementación del II Plan de Igualdad de la empresa Centro de Estudios KUMA SL:

1. Conseguir la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en nuestra empresa.
2. Promover la concienciación social sobre las desigualdades de género existentes, con el firme objetivo de posibilitar una sociedad más justa.

Objetivos específicos del II Plan de Igualdad

Nos marcamos como objetivos específicos del II Plan de Igualdad de la empresa Centro de Estudios Kuma los siguientes:

1. Garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres establecidos en las leyes vigentes en esta materia. Esto hace referencia a todos los aspectos de la gestión interna de la empresa en materia de selección, contratación, promoción, clasificación, formación, retribuciones, condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial, infrarrepresentación femenina, acoso sexual o por razón de sexo y corresponsabilidad familiar, personal y laboral.
2. Conseguir a través del cumplimiento de las leyes vigentes, la mejora de las condiciones laborales de nuestras personas

trabajadoras.

3. Mejorar la imagen de nuestra empresa, eliminando los posibles estereotipos de género y expresiones sexistas, que pudiéramos tener con respecto a nuestra comunicación.
4. Introducir la promoción de la igualdad de oportunidades es la filosofía y las prioridades que orientan la política de Centro de Estudios KUMA.
5. Establecer procedimientos justos y con perspectiva de género para la captación, selección, contratación y promoción de las personas en la empresa.
6. Revisar la estructura salarial en la empresa, garantizando la transparencia de esta.
7. Promover un espacio de trabajo seguro, con mecanismos actualizados para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
8. Fomentar el conocimiento y la sensibilización en materia de igualdad de género para todo el personal.
9. Sensibilizar a la plantilla sobre la diversidad sexual y garantizar el respeto por el colectivo LGTBI, Especialmente a las mujeres Trans (art 55.3 de la ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN, PRIORIZACIÓN, INDICADORES, IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

A continuación, se presentan diferentes tablas con la descripción de las medidas, por cada una de las áreas de análisis, las personas responsables de llevarlas a cabo, el plazo de ejecución de la medida, los recursos y los medios humanos y materiales destinados y los indicadores que servirán para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas y por ende, de los objetivos del plan.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
Objetivo específico	medida	indicadores	Plazo de ejecución	responsable	recursos
Establecer procedimientos justos y con perspectiva de género para la captación, selección, contratación y promoción de las personas en la empresa.	1. Realizar un protocolo de selección y contratación en Centro de Estudios Kuma, con perspectiva de género.	- El protocolo de Selección y Contratación - Revisión bienal del protocolo	Primer semestre de 2024	Recursos humanos	Consultoría externa o RRHH de Centro de Estudios Kuma
	2. Formación desde una perspectiva de género a las personas que participan en los procesos de selección y promoción.	-Formación realizada, duración y modalidad formativa. -Nº de mujeres y hombres que han participado en el curso.	Anualmente	Recursos Humanos	Plan de formación de la empresa

		-Evaluación del curso realizado a través de una encuesta de satisfacción.			
Mejorar la imagen de nuestra empresa, eliminando los posibles estereotipos de género y expresiones sexistas, que pudiéramos tener con respecto a nuestra comunicación.	3. Crear una guía de lenguaje inclusivo.	- La guía	Primer semestre 2024	Recursos Humanos	- Los propios de la tarea
	4. Revisar que el lenguaje o las imágenes utilizadas en la publicación de las ofertas de empleo no reflejen estereotipos y que están en concordancia con la guía de lenguaje previamente creada.	- Listado de publicaciones de las ofertas de empleo	Toda la vigencia del plan	Recursos Humanos	- Ordenador - Listado de excel

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
Objetivo específico	medida	indicadores	Plazo de ejecución	responsable	recursos
Ampliar la descripción de puestos de trabajo	5. Elaborar un documento negociado con la RLPT donde quedan reflejadas todas las tareas que competen a cada parte de las categorías profesionales.	- Creación documento de descripción de puestos	Segundo semestre de 2024	RRHH y comisión de seguimiento del II plan de igualdad	Recursos humanos o consultoría externa

PROMOCIÓN					
Objetivo específico	Medida	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Recursos
Garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres establecidos en las leyes vigentes en esta materia.	6. Informar a toda la plantilla de las promociones que puedan producirse en la empresa, con la finalidad de que puedan presentar su candidatura, si lo desearan.	- Canal de comunicación por el que se informa - Nº de promociones - Candidaturas presentadas	Toda la vigencia del plan	Recursos Humanos	Sistema de información: web, correo electrónico, tablón de anuncios

FORMACIÓN					
Objetivo específico	Medida	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Recursos
Fomentar el conocimiento y la sensibilización en materia de igualdad de género para todo el personal.	7. Impartición de un curso de sensibilización a toda la plantilla en igualdad de género y oportunidades	- Porcentaje de personas sobre la plantilla total que han recibido y finalizado la formación -Número y % de mujeres y hombres formadas durante la vigencia del plan, por puesto de trabajo.	Anualmente	Recursos Humanos	Plan de formación de la empresa
	8. Formar a la Comisión de Seguimiento sobre el marco legal que deben cumplir y sus funciones, obligaciones y responsabilidades dentro del seno de la comisión	- Porcentaje de personas de la Comisión de Seguimiento que han recibido y finalizado la formación	2024		
	9. Establecer dentro del procedimiento que las horas dedicadas a la	- Verificación de la inclusión de la cláusula en el Procedimiento de	Toda la vigencia del plan	Recursos Humanos	Los derivados de la formación

	realización de cualquier acción formativa, se realizarán, siempre en horario laboral o computables por horas de descanso.	formación -Registro de las acciones formativas realizadas dentro y fuera de jornada, desagregado por sexo			
--	---	--	--	--	--

USO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL					
Objetivo específico	Medida	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Recursos
Conseguir a través del cumplimiento de las leyes vigentes, la mejora de las condiciones laborales de nuestras personas trabajadoras.	10. Publicitar y difundir a través de material divulgativo o capsulas formativas un listado de las medidas de conciliación actuales con las que cuenta la plantilla, y comunicarlo a través de los canales internos de información.	Listado de las medidas de conciliación publicada. -Nº de medidas de Conciliación solicitadas por sexo - Registro de tipología o motivo de la solicitud de medidas de conciliación, desagregado por sexo	Primer semestre de 2025	Recursos Humanos	Medios de difusión

		<ul style="list-style-type: none"> - Nº de cápsulas formativas - Nº de hombres y mujeres que asisten 			
	11. Puesta en marcha de campañas, charlas y talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Campaña de sensibilización diseñada y puesta en marcha: sí/no - Nº de charlas de sensibilización realizadas. - Nº de mujeres y hombres, que asisten a las charlas de sensibilización. Nº de carteles y trípticos realizados. 	Anualmente	Equipo de marketing	Los propios de la campaña
	12. Registrar datos estadísticos desagregados por sexo de las solicitudes de permisos solicitados relacionados con la conciliación de la vida familiar.	<ul style="list-style-type: none"> - Informe seguimiento anual con datos desagregado por sexo, tipo de medida solicitada, y las diferentes características laborales 	Primer semestre 2025, 2026 y 2027	Recursos humanos	No precisa

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO					
Objetivo específico	Medida	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Recursos
Promover un espacio de trabajo seguro, con mecanismos actualizados para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	13. Sensibilizar y formar a la plantilla en la prevención, detección y actuación ante posibles casos de acoso sexual, por razón de sexo.	Número Total de la Plantilla formada el número de trabajadores/as informados/as del protocolo.	2024 y 2026	Recursos Humanos	Plan de formación de la empresa
	14. Divulgar el protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	- Modo de acceso - Personas alcanzadas - Mecanismo para acceder al documento con posterioridad.	Toda la vigencia del plan	Recursos Humanos	Canales de difusión
	15. Difundir campañas para recordar a toda la plantilla el procedimiento y el canal de denuncia establecido en el protocolo de acoso existente en la empresa.	Nº de acciones formativas realizadas Nº de personas que realizan la formación	2024 y 2026	Equipo de marketing	Material elaborado

RETRIBUCIONES					
Objetivo específico	Medida	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Recursos
Revisar la estructura salarial en la empresa, garantizando la transparencia de esta	16. Realizar una revisión bianual de los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros.	<ul style="list-style-type: none"> - Informe de revisión Análisis de complementos realizada. -Sesgos detectados que estén generando brecha salarial. -Modificaciones realizadas. 	Segundo semestre 2024 y 2026	Recursos Humanos	Asesoría laboral

COLECTIVO LGTBI					
Objetivo específico	Medida	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Recursos
Sensibilizar a la plantilla sobre la diversidad sexual y garantizar el respeto por el colectivo LGTBIQ+. Especialmente a las mujeres Trans (art 55.3 de la ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI)	17. Dar publicidad de una declaración de la empresa con una referencia expresa a la repulsa de las conductas de discriminación por razón de orientación sexual y/o identidad de género.	- verificación de la declaración empresarial - Modo de difusión	Enero de 2024	RRHH	No precisa
	18. Modificar en cualquier documentación interna visible de la empresa el nombre y sexo de la persona transexual, aunque aún no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI, excepto si se tratara documentación en la que sea obligatoria la referencia expresa al nombre legal.	- Protocolo para solicitar cambio de nombre dirigido a las personas trans	Durante toda la vigencia del plan	RRHH	Registro de estas situaciones

	19. Proporcionar el uniforme o ropa de trabajo de acuerdo a la identidad de género de la persona transexual.	- Garantizar que se realizar	Durante toda la vigencia del plan	RRHH	El uniforme
--	--	------------------------------	-----------------------------------	------	-------------

CALENDARIO

IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
Desde la publicación del II Plan de Igualdad de la empresa Centro de Estudios KUMA.	Durante toda la vigencia del plan. La comisión negociadora del plan se reunirá cada seis meses, con el objeto de hacer el seguimiento.	El último año de vigencia del plan se comenzará con la evaluación del mismo.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE CENTRO DE ESTUDIOS KUMA SL

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello, en la empresa Centro de Estudios Kuma SL, se evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de destinatarias y destinatarios de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas.

Este plan de igualdad contempla una fase de seguimiento del mismo, que permitirá reconocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del plan formarán parte integral de la evaluación.

Comisión paritaria encargada del seguimiento, evaluación y revisión

El seguimiento y evaluación del plan de igualdad lo realizará la Comisión Paritaria de seguimiento y evaluación que se creará para interpretar el contenido del plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. La comisión de seguimiento y evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del II plan de igualdad de Centro de Estudios Kuma SL.

La composición de esta comisión paritaria de seguimiento, evaluación y revisión, que se constituirá automáticamente desde la publicación del Plan de Igualdad, serán las mismas personas que han formado parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, cuyos nombres aparecen en la firma de este documento. Y se reunirán de forma ordinaria dos veces al año, cada seis meses.

Las funciones de esta comisión, como mínimo, serán las siguientes:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Conocer el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo realizadas por la empresa.
- Revisar las medidas de conciliación.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido y de la eficiencia del Plan.

Funcionamiento de la Comisión paritaria encargada del seguimiento, evaluación y revisión

Las reuniones con la comisión paritaria se realizarán semestralmente. Atendiendo a la disponibilidad de las personas miembro de la Comisión paritaria encargada del seguimiento, evaluación y revisión del II Plan de Igualdad de la empresa.

El procedimiento de seguimiento se realizará según establece el RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y se llevará a cabo según la ficha consensuada en la guía del Ministerio de planes de igualdad. La ficha es la siguiente:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Trasladar indicadores			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	<input type="checkbox"/>	
	Falta de recursos materiales	<input type="checkbox"/>	
	Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>	
	Falta de participación	<input type="checkbox"/>	

	Descoordinación con otros departamentos	?
	Desconocimiento del desarrollo	?
	Otros motivos (especificar)	?
Indicadores de proceso		
Adecuación de los recursos asignados		
Dificultades y barreras encontradas para la implantación		
Soluciones adoptadas (en su caso)		
Indicadores de impacto		
Reducción de desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida		

Cuestionario para seguir los resultados de seguimiento de las medidas es el siguiente:

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?

- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad

La Comisión paritaria de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Centro de Estudios KUMA SL podrá adoptar acuerdos parciales que modifiquen o incrementen los términos del presente plan de igualdad. Así como el resto de atribuciones que le competen. Si hubiera alguna discrepancia en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, las partes tienen el derecho a elevar la consulta a la Autoridad Laboral competente en esta materia.

En Las Palmas de Gran Canaria, 27 de febrero de 2024

Por parte de la empresa	Por parte de las personas trabajadoras
Francisco Javier Mayoral Cosio con DNI ***9185** Administrador	Neus Vila Soldevila, con DNI ****4463**, delegada de personal

ANEXO I. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA CENTRO DE ESTUDIOS KUMA

La Auditoría Retributiva se ha realizado utilizando las siguientes **herramientas**:

- Herramienta Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en las Empresas con Perspectiva de Género, del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Herramienta de Registro Retributivo del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. De acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Asimismo, se han utilizado los siguientes **instrumentos**:

- Reuniones con el personal de RRHH.
- Registro retributivo desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2023.
- Organigrama de la organización.
- Descripciones de puestos de trabajo

Resultado del Sistema Valoración Puestos Trabajo

El **sistema de valoración de puestos de trabajo** consta de las siguientes fases:

Fase 1: Asignación de factores y sub-factores

Siguiendo los criterios establecidos por la Guía del Instituto de las Mujeres, las características que definen cada puesto de trabajo se agrupan en los siguientes 4 factores:

- **Conocimientos y aptitudes:** Son los conocimientos y aptitudes necesarias para desempeñar un empleo, que se pueden adquirir de diferentes formas. Por ejemplo, conocimientos informáticos, nivel de idiomas, formación...
- **Responsabilidades:** Son las tareas de supervisión que repercuten sobre otras personas, sobre procesos, sobre la información o sobre los resultados. Por ejemplo, nivel de supervisión, tratamiento de información confidencial...
- **Esfuerzo:** Se refiere a la dificultad, el cansancio y la tensión que requiere la ejecución de las tareas (tanto físico como mental). Por ejemplo, esfuerzo postural, manejo de cargas, trabajo de atención.
- **Condiciones de Trabajo:** Hace referencia tanto a las condiciones ambientales como al clima psicológico en el que se lleva a cabo el trabajo. Por ejemplo, peligrosidad, toxicidad, turnicidad, trabajar en fines de semana, viajes...

Cada uno de estos factores, se subdivide en una serie de subfactores. Teniendo en cuenta el ámbito o la actividad de la organización, **se han seleccionado aquellos subfactores que resultan relevantes** para valorar el conjunto de sus puestos de trabajo.

A continuación, **se le ha asignado un nivel a cada uno de los subfactores** dentro de cada puesto de trabajo, una vez analizadas las descripciones de estos.

Fase 2: Asignación de pesos para los factores y subfactores

Los factores, de acuerdo con la metodología del Instituto de las Mujeres y los criterios marcados por la Organización Internacional del Trabajo, deben tener un **peso absoluto** calculado en porcentaje, que **oscila entre los siguientes rangos:**

1. Conocimientos y aptitudes (20% - 35%)
2. Responsabilidad (25% - 40%)

3. Esfuerzo (15% - 25%)
4. Condiciones de Trabajo (5% - 15%)

El porcentaje asignado dependerá del peso (en %) que tenga cada subfactor dentro de su factor correspondiente. Para ello, se ha calculado la **importancia de cada subfactor mediante un sistema de conteo**, que cuenta cuántas veces aparece valorado un subfactor en el conjunto de la organización.

La suma del total de pesos de los subfactores dentro de cada factor suman el 100%. Al igual que la suma del total de pesos de los 4 factores también suma el 100%.

Fase 3: Cálculo de los puntos de los subfactores

Para el cálculo de los puntos que corresponden a cada subfactor a partir de su peso asignado, la Herramienta del Instituto de las Mujeres los ha calculado automáticamente siguiendo la siguiente fórmula:

$$Puntos = \frac{(peso \% del subfactor dentro del factor) \times (peso \% del factor correspondiente)}{10}$$

Estos puntos resultantes totales se han repartido posteriormente entre los diferentes niveles de cada subfactor, lo que ha servido para calcular cuántos puntos corresponden a cada puesto de trabajo más adelante.

A partir del total de puntos resultantes para cada subfactor, se han sumado de manera que se han calculado el total de puntos para cada uno de los factores a los que pertenecen. El total de puntos de todos los factores y subfactores suma 1000.

Fase 4: Cálculo de los puntos para cada puesto de trabajo

El cálculo de los puntos para cada puesto de trabajo nos permite asignarles un valor, para posteriormente poder comparar los salarios de los puestos que tengan igual valor, que es el objetivo de la auditoría retributiva.

Para el cálculo de estos puntos, se ha tenido en cuenta que **el total de puntos resultantes para cada subfactor se divide entre sus diferentes niveles mediante una progresión geométrica**. De esta manera hemos podido saber exactamente cuántos puntos corresponden a cada nivel, y específicamente al nivel asignado a un puesto de trabajo en concreto.

La progresión geométrica responde a la siguiente razón:

$$\Delta = \sqrt[n-1]{\frac{\text{Puntaje Máximo}}{\text{Puntaje Mínimo}}}$$

- Puntaje máximo: Total de los puntos del subfactor. (Ej. Peso del subfactor 19%, puntaje máximo 190 puntos)
- Puntaje mínimo: Se le asigna en puntos el valor del peso del subfactor. (Ej. Peso del sub-factor 19%, puntaje mínimo 19 puntos)
- N = nº de niveles del sub-factor

Mientras que el nivel 1 de mayor importancia tiene el puntaje máximo, cada nivel inferior tiene el nº de puntos correspondiente al puntaje máximo dividido entre la razón geométrica, y así sucesivamente. Para calcular el **nº de puntos de cada puesto de trabajo**, se ha sumado el nº de puntos correspondiente al nivel asignado de cada subfactor valorado.

Con el fin de poder comparar los puestos considerados de igual valor, se ha procedido a clasificar los puestos de trabajo en **ESCALAS** según la puntuación obtenida en la valoración de puestos de trabajo, donde se obtiene la siguiente **valoración según el SVPT**:

AGRUPACIONES	Agrupación 01	Agrupación 03	Agrupación 04	Agrupación 05	Agrupación 06	Agrupación 08
PUESTO + PUNTOS	LIMPIADOR/A (CEK)(171)	AUX. ADMINISTRATIVO/A (CEK)(295) TECN. FORMACIÓN (CEK)(264)	AUX. INFORM. (CEK)(350)	FORMADOR/A-TUTOR/A (418)	INSTRUCTOR/A O EXPERTO/A(502)	DIRECTOR/A(676)

Resultado de la situación retributiva de la empresa

Principales conclusiones del diagnóstico:

- **En referencia a las personas trabajadoras**, en el análisis global, el dato ofrece una presencia equilibrada de ambos sexos, según la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: "A los efectos de esta Ley, se entenderá por **composición equilibrada** la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento". El número total de personas trabajadoras a 2023 según la información recopilada es de 15 personas trabajadoras, siendo **la presencia de mujeres el 40% (6) y el de hombres del 60% (9)**, si tenemos en cuenta la ley para la igualdad entre mujeres y hombres, podemos considerar que estamos ante una plantilla equilibrada.
- En Centro de Estudios Kuma la media de antigüedad de la plantilla es de **un año**.

- El tramo de edad más representativo en la plantilla es de **48 años**, y es que tanto las mujeres como los hombres tienen una edad media de **48 años**.
- Si observamos la clasificación de Kuma en base a la valoración del SVPT, podemos observar que los puestos mejor valorados, están representados en su mayoría por hombres, salvo el puesto de instructor/a que tiene presencia equilibrada. Sin embargo, se observa que los puestos ocupados por mujeres obtuvieron menor puntuación y se posicionan a final de tabla.

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, Centro de Estudios Kuma cuenta con un registro retributivo y sistema de valoración de puestos de trabajo, de acuerdo con artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor. De lo anterior se desprende las siguientes conclusiones y derivadas de la auditoría retributiva:

TOTAL PERSONAS CON RETRIBUCIONES EQUIPARADAS				Salario Base (Promedio)			Complemento Salarial (Promedio)			Complemento Extrasalarial (Promedio)			Retribución Total (Promedio)		
GRUPO	MUJERES	VARONES	% MUJERES	DIFERENCIA %	VARONES	MUJERES	DIFERENCIA %	VARONES	MUJERES	DIFERENCIA %	VARONES	MUJERES	DIFERENCIA %	VARONES	MUJERES
GRUPO 01	11	13	46%	6%	11.489	10.792	-43%	18.294	26.081		0	178	-24%	29.783	37.051
GRUPO 02	2	1	67%	100%	11.773	0	100%	13.199	0		0	0	100%	24.972	0
GRUPO 03	2	1	67%	46%	10.872	5.886	28%	4.248	3.053		0	0	41%	15.120	8.939

- El Registro elaborado considera a toda la plantilla de que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia (1 de enero a 31 diciembre de 2023)
- De acuerdo con la normativa legal vigente, se ha considerado la remuneración realmente percibida por sus personas trabajadoras durante el periodo de referencia, y esta se ha equiparado al 100% de la jornada y del período para aquellas situaciones contractuales que han sido temporales o tiempo parcial.

- El registro incluye lo preceptuado por el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, en un 25%, de debe justificar la desviación.
- De acuerdo con la auditoría retributiva, tan solo se observan diferencias superiores a un veinticinco 25%, concretamente del 100%, en aquellas agrupaciones donde solo se emplea alguno de los sexos. Mientras que aquellas escalas que emplean tanto mujeres como hombres, como es el grupo 3, las diferencias asociadas se sitúan en el 41% a favor de los trabajadores del grupo. Sin embargo, en el grupo 1 la diferencia es del 24% en beneficio de las mujeres.
- La existencia diferencias salariales no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género, ya que debe tenerse en cuenta el convenio de referencia, la situación contractual de las personas trabajadoras, la antigüedad de estas y otros factores que puedan suscitar estas diferencias. En el diagnóstico quedan justificadas las diferencias detectadas.
- En base a lo anterior, se han elaborado los registros salariales en media y en mediana con los importes efectivos y equiparados, teniendo en cuenta las retribuciones anualizadas.
- Otros factores objetivos de las diferencias salariales, que no quedarían corregidos a través de los registros salariales con importes equiparados, son los factores que afectan a la retribución de un puesto determinado: experiencia requerida, antigüedad en el puesto, responsabilidad, personas a cargo, etc.
- En consecuencia, Kuma estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del ET.

Plan de actuación

Como resultado del diagnóstico realizado, la comisión del Plan de Igualdad propone las siguientes medidas para la corrección y prevención de las diferencias retributivas en los siguientes ámbitos de actuación.

- Cada año con la realización del registro retributivo anual, se revisan las posibles desviaciones y realizar planes para subsanar las desigualdades retributivas identificadas y como afectan a las personas trabajadoras.
- Revisar cada primer trimestre del año la valoración de puestos de trabajo y evaluar si existen diferencias salariales desde la perspectiva de género a través del registro retributivo.
- En el caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a trabajos de igual valor.
- Se garantizará la igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén ejerciendo cualquier derecho concerniente a la conciliación de la vida familiar y profesional.
- Realizar la valoración de puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género y según los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020, siguiendo las indicaciones y guías del Instituto de las Mujeres y las futuras Órdenes Ministeriales.
- Revisar desde la perspectiva de género, los criterios de los complementos, bonus y primas, atendiendo a su proporcionalidad y teniendo en cuenta que no suponga discriminaciones para casos como las reducciones de jornada y contratos a tiempo parcial.
- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de los complementos salariales.