III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

2020 – 2024

GRUPO Sorolla IGUALDAD

Educamos en Igualdad, Trabajamos en Igualdad"

Índice

1. Introducción 3
2. Compromiso con la Igualdad 4
3. III Plan de Igualdad 6
4. Objetivos y aplicación 7
5. Alcance geográfico y temporal. 9
6. Área de Intervención y acciones:
    1. Acceso al Empleo y Contratación 11
    2. Clasificación Profesional, Promoción, Formación y Representación Femenina. 15
    3. Retribuciones y Auditorías Salariales. 18
    4. Conciliación y Corresponsabilidad 20
    5. Comunicación y Lenguaje No Sexista 23
    6. Salud Laboral y de Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo. 27
7. Implementación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad. 31

Introducción

Grupo Sorolla Educación, en adelante **GSE**, cuya *Razón Social es Martí Sorolla Sociedad Cooperativa Valenciana*, siempre ha tenido entre sus principios directores la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Además de lo anterior, desde el año 2010, GSE ha dado pasos en la implantación de este principio de igualdad de oportunidades a través de la definición y desarrollo de Planes de Igualdad que han ido mejorando las condiciones de igualdad de oportunidades de las trabajadoras y trabajadores de esta empresa cooperativa y que en ambos casos obtuvieron el **Sello *"Fent empresa. Iguals en Oportunitats"***, concedido por la Conselleria de Bienestar Social (I PIO) y la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas (II PIO) de la Generalitat Valenciana.

El ciclo iniciado por **GSE** con el II Plan de Igualdad finalizó en Abril de 2020 con la presentación a la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas del último Informe de Evaluación Anual de dicho Plan de Igualdad de la entidad, y desde entonces se ha estado trabajando en la elaboración del **III Plan de Igualdad de GSE**, que reflejamos en este documento y que pretende seguir mejorando y ampliando el compromiso de la entidad con un entorno de trabajo que respete la diversidad y erradique cualquier posible aparición de situaciones de discriminación, para ello seguiremos definiendo y aplicando medidas o acciones positivas a la totalidad de la plantilla con la participación de la misma y con la de los distintos agentes sociales.

Compromiso con la Igualdad

Grupo Sorolla Educación, declara su voluntad y compromiso de continuar estableciendo y desarrollando, en su tercer Plan de Igualdad, políticas que integren y mejoren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, 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 la entidad, mientras continua considerando el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico de su Política de Recursos Humanos, según la definición de dicho principio establecida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Grupo Sorolla Educación, con la definición e implementación de su tercer Plan de Igualdad, continúa asumiendo el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mejores en todos y cada uno de los ámbitos de actividad de la misma, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, prestando especial atención a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo."

Compromiso con la Igualdad

En lo referente a la comunicación interna y externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Los principios enunciados se llevarán de nuevo a la práctica a través de la implantación del tercer Plan de Igualdad, suponiendo una mejora respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con intención y finalidad de seguir avanzando en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa, y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Mª Teresa Ramos
Dirección General Grupo Sorolla Educación

Ramón Rodríguez
Presidencia Grupo Sorolla Educación

III Plan de Igualdad de Oportunidades

El punto de partida para el diseño del ***III Plan de Igualdad de Oportunidades*** hace referencia a, tras la finalización del II Plan de Igualdad, las recomendaciones realizadas en el último informe presentado ante la Consellería de Igualdad, así como los resultados y conclusiones obtenidas del diagnóstico cualitativo y cuantitativo realizado por una entidad externa especializada en materia de Igualdad. Del mismo modo, se han tenido en cuenta todas las acciones realizadas durante la vigencia del II Plan de Igualdad de Oportunidades y, a partir de las mismas, se han determinado propuestas de mejora y novedades en las distintas áreas de intervención que contempla el Plan de Igualdad:

- Acceso al Empleo y Contratación
- Clasificación Profesional, Promoción, Formación y Representación Femenina.
- Retribuciones y Auditorias Salariales
- Conciliación y Corresponsabilidad
- Comunicación y Lenguaje No Sexista
- Salud Laboral y de Prevención del Acoso Sexual y por razón de Sexo.

Objetivos y Aplicación

OBJETIVO GENERAL:

El objetivo general perseguido por GSE con la definición e implantación de este **tercer Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres** es, mejorar y profundizar en la implantación de medidas que prevengan y actúen sobre posibles situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, a la vez que mejorar este enfoque de género en la organización como elemento fundamental de la estrategia de la misma.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ Anticipar, prevenir e incentivar procesos de captación y promoción que eviten la segregación vertical y horizontal en la organización, así como favorecer la contratación de personas en riesgo de exclusión y/o víctimas de violencia de género.
- ✓ Garantizar el acceso en igualdad de condiciones a hombres y mujeres a formación continua, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional de un modo no discriminatorio.

Objetivos y Aplicación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y de oportunidades.
- ✓ Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los hombres y mujeres que trabajan en GSE, mediante campañas de sensibilización, análisis de las necesidades reales de conciliación y difusión de las medidas para conciliar existentes y que se pudieran establecer.
- ✓ Revisar y analizar en profundidad los mecanismos retributivos para detectar, prevenir y corregir así posibles desigualdades salariales.
- ✓ Mejorar los sistemas de comunicación interna y externa actuales, con el objetivo de conseguir la utilización de lenguaje no sexista.
- ✓ Profundizar en los aspectos relativos a la prevención y actuación sobre posibles situaciones de acoso sexual y por razón de género.

Alcance geográfico y temporal

El **ALCANCE GEOGRÁFICO,** se establece para todos los **centros de trabajo y servicios de GSE en la Comunidad Valenciana** y para todas las personas que trabajan en esta empresa en los citados centros. Los **centros de trabajo incluidos en este Plan de Igualdad** son:

- La Devesa School de Elche (Alicante).
- La Devesa School de Carlet (Valencia).
- Julio Verne School (Valencia)
- Martí Sorolla (Valencia).
- Martí Sorolla II (Valencia).
- Colegio Academia Jardín (Valencia).

Alcance geográfico y temporal

- Enseñanzas profesionales CAJ (Valencia)
- Servicios Centrales (Valencia).

El **ÁMBITO O ALCANCE TEMPORAL** de este III Plan de Igualdad que se establece es de **4 años,** en el periodo entre **1 de julio de 2020 y el 30 de junio de 2024.**

Área de Intervención 1
Acceso a la ocupación y contratación

Objetivos	
1. Mejorar la situación en aquellas categorías donde la segmentación horizontal sea más evidente facilitando la contratación de aquellas personas del sexo infrarrepresentado. 2. Mejorar el proceso de selección a través de la formalización del proceso y de las herramientas de identificación de competencias. 3. Incrementar la captación de personas en riesgo de exclusión y/o violencia de género.	
Alcance	Toda la empresa y todas las personas que la componen
Responsable	Dirección del área de Desarrollo de Personas
Indicadores	
x N.° de contactos/establecimiento de relaciones con diferentes entidades que cuenten con personas de colectivos de riesgo de exclusión social y/o violencia de género que faciliten su inserción laboral. x % de personas de riesgo de exclusión social y/o violencia de género que sean contratadas. x N° de fuentes de reclutamiento nuevas identificadas. x Realización del procedimiento de captación de personas con desarrollo de herramientas para facilitar la identificación de competencias profesionales.	

ACCIÓN 1.2. Desarrollar el procedimiento de captación de personas de GSE, incluyendo herramientas específicas de selección por competencias

Descripción	
El área de Desarrollo de Personas de GSE, desarrollará el procedimiento de selección de personas, estableciendo los criterios y las herramientas necesarias para mejorar en la selección por competencias, especialmente para las entrevistas de selección de personal.	
Objetivo	Mejorar el proceso de selección a través de la formalización del proceso y de las herramientas de identificación de competencias.
Personas beneficiarias	Todas las personas que opten a ocupar un puesto vacante en la organización, así como las personas internas usuarias de otras áreas de trabajo, que participen en los procesos de selección, en concreto, en las entrevistas de selección.
Plazo de ejecución	Abril a junio de 2021
Responsable	Personal técnico del Área de Desarrollo de Personas.
Recursos necesarios	Reuniones de trabajo internas del área de Desarrollo de Personas. Integración en el Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001).
Seguimiento	El seguimiento será anual.

ACCIÓN 1.3. Fomentar la contratación de personas de colectivos en riesgo de exclusión y/o víctimas e violencia de género

Descripción	
El área de Desarrollo de Personas de GSE, iniciará una identificación de entidades sociales que trabajen en la línea de facilitar la inclusión laboral de perfiles de personas en riesgo de exclusión y/o víctimas de violencia de género, con la intención final de establecer acuerdos de colaboración con las entidades seleccionadas para facilitar oportunidades laborales a personas pertenecientes a estos colectivos.	
Objetivo	Incrementar la captación de personas en riesgo de exclusión y/o violencia de género.
Personas beneficiarias	Todas las personas candidatas que pertenecen a estos colectivos que opten a un puesto vacante en la organización.
Plazo de ejecución	Octubre a diciembre 2021
Responsable	Personal técnico del Área de Desarrollo de Personas.
Recursos necesarios	Reuniones de trabajo internas del área de Desarrollo de Personas y entrevistas con entidades sociales que trabajan con estos colectivos facilitando su inserción laboral.
Seguimiento	El seguimiento será anual.

Área de Intervención 2
Clasificación Profesional, Promoción, Formación y Representación Femenina

Objetivos	
1. Mejorar los conocimientos de las personas que trabajan en Grupo Sorolla Educación acerca de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en general, y sobre su Plan de Igualdad en particular. 2. Sensibilizar a las personas trabajadoras para promover comportamientos igualitarios en la misma.	
Alcance	Toda la empresa y todas las personas que la componen
Responsable	Dirección del área de Desarrollo de Personas
Indicadores	
x Porcentaje de hombres y mujeres formadas en igualdad de oportunidades entre el total de personal de la empresa. x Porcentaje de hombres y mujeres informados/sensibilizados en igualdad de oportunidades entre el total de personal de la empresa.	

ACCIÓN 2.1 Incluir en los planes de formación anuales (2021, 2022, 2023 y 2024) cursos (taller de corresponsabilidad, etc.) que aborden, de manera presencial y online, distintos aspectos de la perspectiva de género, facilitando así la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Descripción	
Definir, desarrollar y facilitar cursos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a toda la plantilla de la empresa a través de su inclusión en los Planes Anuales de formación de la entidad, mediante cursos impartidos por entidades externas, aunque también internamente, tanto de manera presencial como online.	
Objetivo	Mejorar los conocimientos de las personas que trabajan en GSE acerca de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en general, y sobre su Plan de Igualdad en particular.
Personas beneficiarias	Todo el personal de la empresa.
Plazo de ejecución	Octubre a diciembre de 2020 Octubre a diciembre de 2021 Octubre a diciembre de 2022 Octubre a diciembre de 2023
Responsable	Personal técnico del Área de Desarrollo de Personas.
Recursos necesarios	Cursos de formación sobre distintos contenidos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, proporcionados por empresas especialistas externas, tanto presenciales como online o proporcionados por la Escuela Virtual de Igualdad, entre otros.
Seguimiento	El seguimiento será anual.

ACCIÓN 2.2 Generar espacios para difundir las medidas de igualdad tales como, jornadas de sensibilización para personal docente.

Descripción	
Desarrollar sesiones de sensibilización en igualdad de oportunidades para toda la plantilla de la empresa, utilizando para ello tanto reuniones específicas como la incorporación de este contenido a las distintas reuniones periódicas que se realizan en la misma donde se presenten proyectos relacionados con la materia o donde se presenten resultados de la implementación del Plan de Igualdad.	
Objetivo	Sensibilizar a las personas trabajadoras para promover comportamientos igualitarios en la misma.
Personas beneficiarias	Todo el personal de la empresa.
Plazo de ejecución	Junio 2021 Junio 2022 Junio 2023 Junio 2024
Responsable	Personal Técnico del Área de Desarrollo de Personas en colaboración con las Direcciones de Centros Escolares
Recursos necesarios	Reuniones periódicas de proyectos y resultados de la organización, así como reuniones específicas sobre la temática. Comité de Igualdad Contenidos. Resultados de las evaluaciones del Plan de Igualdad.
Seguimiento	El seguimiento será anual.

Área de Intervención 3
Retribuciones y Auditorias Salariales

Objetivos	
1. Mejorar el análisis de las condiciones salariales y no salariales del personal de GSE para prevenir y subsanar posibles desigualdades retributivas.	
Alcance	Toda la empresa y todas las personas que la componen
Responsable	Dirección del área de Desarrollo de Personas
Indicadores	
X Porcentaje de salarios para un mismo puesto de trabajo no equitativos. Número de personas, desagregados entre mujeres y hombres, con salarios distintos en una misma categoría profesional.	

ACCIÓN 3.1 Realizar análisis periódicos anuales de revisión y posible detección de brecha salarial.

Descripción	
Desarrollar un análisis comparado, segmentado entre hombres y mujeres, de complementos salariales y retribuciones medias para todo el personal de la empresa por categorías profesionales, con la finalidad de detectar la posible existencia de brechas salariales.	
Objetivo	Mejorar el análisis de las condiciones salariales y no salariales del personal de GSE para prevenir y subsanar posibles desigualdades retributivas.
Personas beneficiarias	Todo el personal de la empresa.
Plazo de ejecución	Febrero a marzo 2021 Febrero a marzo 2022 Febrero a marzo 2023 Febrero a marzo 2024
Responsable	Personal técnico del área de Desarrollo de Personas
Recursos necesarios	Información económica sobre retribuciones en colaboración con el área económico-financiera.
Seguimiento	El seguimiento será anual.

Área de Intervención 4
Conciliación y Corresponsabilidad

Objetivos	
1. Facilitar y conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los hombres y mujeres que trabajan en GSE.	
Alcance	Toda la empresa y todas las personas que la componen
Responsable	Dirección del área de Desarrollo de Personas
Indicadores	
x Porcentaje de nuevas medidas de conciliación incluidas tras la elaboración del catálogo. x Porcentaje de personas que trabajan en Grupo Sorolla Educación a las que se les comunica y sensibiliza en el catálogo de medidas de conciliación.	

ACCIÓN 4.1 Elaborar un catálogo de medidas de conciliación de GSE, tanto de carácter legal como de carácter voluntario, para poner en conocimiento de la totalidad de la plantilla.

Descripción	
Elaboración y comunicación de una guía que incluya las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y profesional que están a disposición de la plantilla de la empresa, tanto legales como voluntarias establecidas por la empresa.	
Objetivo	Facilitar y conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los hombres y mujeres que trabajan en GSE.
Personas beneficiarias	Todo el personal de la empresa.
Plazo de ejecución	Octubre a diciembre de 2020
Responsable	Personal técnico del área de Desarrollo de Personas y Comité de Igualdad
Recursos necesarios	Reuniones periódicas del área de Desarrollo de Personas Reuniones periódicas con el Comité de Igualdad Reuniones de presentación de las medidas para conciliar.
Seguimiento	El seguimiento será anual.

ACCIÓN 4.2 Elaborar un diagnóstico de satisfacción con las medidas de conciliación disponibles para la plantilla, que permita identificar necesidades y el posible diseño y propuesta de nuevas medidas..

Descripción	
Diagnosticar y analizar la satisfacción de las personas que trabajan en GSE con las medidas actuales de conciliación, así como detectar necesidades y expectativas no cubiertas en la actualidad que pudieran tenerse en cuenta el posible desarrollo futuro de nuevas medidas.	
Objetivo	Facilitar y conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los hombres y mujeres que trabajan en GSE.
Personas beneficiarias	Todo el personal de la empresa.
Plazo de ejecución	Noviembre 2021 a febrero de 2022
Responsable	Personal técnico del área de Desarrollo de Personas y Comité de Igualdad
Recursos necesarios	A través de la encuesta de Clima, incorporar cuestiones específicas que midan la satisfacción de las medidas de conciliación de GSE. Herramientas de análisis. Comité de Igualdad.
Seguimiento	El seguimiento será anual.

Área de Intervención 5
Comunicación y Lenguaje No Sexista

Objetivos	
1. Incrementar la visibilidad del plan de igualdad de GSE, así como de sus acciones y resultados. 2. Mejorar los sistemas de comunicación interna y externa actuales, con la finalidad de aplicar en todos ellos el lenguaje no sexista.	
Alcance	Toda la empresa y todas las personas que la componen
Responsable	Dirección del área de Desarrollo de Personas
Indicadores	
x Creación y difusión del distintivo de igualdad propio de GSE. x Porcentaje de cambios en lenguaje no sexista realizados sobre las necesidades de cambio identificadas, por canal de comunicación. x Número de herramientas de comunicación, interna y externa, adaptados al lenguaje no sexista.	

ACCIÓN 5.1 Crear un distintivo propio (imagen o logo) que represente la igualdad de oportunidades en GSE.

Descripción	
Crear un distintivo (imagen o logo) que represente la igualdad de oportunidades en GSE y que facilite su visibilización a la hora de comunicar, interna o externamente, a los grupos de interés de la empresa, los compromisos, acciones y resultados del Plan de Igualdad.	
Objetivo	Incrementar la visibilidad del plan de igualdad de GSE, así como de sus acciones y resultados.
Personas beneficiarias	Todo el personal de la empresa, así como grupos de interés externos que reciben comunicaciones periódicas de GSE a través de distintos medios de comunicación.
Plazo de ejecución	Noviembre a diciembre de 2020
Responsable	Comité de Igualdad a partir de las propuestas del personal técnico del área de Desarrollo de Personas en colaboración con el área de Marketing
Recursos necesarios	Desarrollo de bocetos que reflejen la idea de lo que representa la igualdad de oportunidades en GSE a través de una imagen o logo. Reuniones periódicas de Desarrollo de Personas, Marketing y Comité de Igualdad
Seguimiento	El seguimiento será anual.

ACCIÓN 5.2. Identificar y revisar los canales de comunicación, tanto externos como internos, aplicando la Guía de Lenguaje no Sexista.

Descripción	
Adaptación e inclusión del lenguaje no sexista en distintos mecanismos de comunicación interna y externa de la asociación como, el manual de bienvenida, Web, redes sociales y nuevos protocolos y procedimientos internos, comunicados internos, etc.	
Objetivo	Mejorar los sistemas de comunicación interna y externa actuales, con la finalidad de aplicar en todos ellos el lenguaje no sexista.
Personas beneficiarias	Todo el personal de la empresa y todas las personas externas a la empresa que acceden a contenidos de comunicación de la misma a través de distintos medios.
Plazo de ejecución	Mayo a junio de 2021 Mayo a junio de 2022 Mayo a junio de 2023 Mayo a junio de 2024
Responsable	Personal técnico del área de Desarrollo de Personas en colaboración con el área de Marketing
Recursos necesarios	Herramientas de comunicación tanto internas como externas. Reuniones periódicas entre Desarrollo de Personas y Marketing.
Seguimiento	El seguimiento será anual.

ACCIÓN 5.3. Difundir a través de campañas específicas, tanto para grupos de interés internos como externos, el enfoque y las acciones de igualdad de oportunidades de GSE.

Descripción	
Incrementar la visibilidad del plan de igualdad de GSE, así como de sus acciones y resultados.	
Objetivo	Mejorar los sistemas de comunicación interna y externa actuales, con la finalidad de aplicar en todos ellos el lenguaje no sexista.
Personas beneficiarias	Todo el personal de la empresa y todas las personas externas a la empresa que acceden a contenidos de comunicación de la misma a través de distintos medios.
Plazo de ejecución	Marzo 2021 Marzo 2022 Marzo 2023 Marzo 2024
Responsable	Personal técnico del área de Desarrollo de Personas en colaboración con el área de Marketing
Recursos necesarios	Definición de campañas específicas por temáticas de género. Reuniones periódicas de Desarrollo de Personas y Marketing
Seguimiento	El seguimiento será anual.

Área de Intervención 6
Salud Laboral y Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

Objetivos	
1. Mejorar la identificación de riesgos laborales de tipo psicosocial para mejorar la calidad de vida de las personas que trabajan en GSE 2. Sensibilizar a las personas que trabajan en la empresa acerca de los mecanismos y herramientas de prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso. 3. Mejorar el asesoramiento específico para las personas trabajadoras de GSE que en un momento dado puedan ser víctimas de violencia de género.	
Alcance	Toda la empresa y todas las personas que la componen
Responsable	Dirección del área de Desarrollo de Personas
Indicadores	
X Número de medidas de mejora de la calidad de vida en el trabajo definidas tras la obtención de resultados del diagnóstico de riesgos psicosociales. X Porcentaje de personas de la empresa sensibilizadas sobre el protocolo y las herramientas de prevención y actuación ante situaciones de acoso. X Puesta en marcha del canal informativo de violencia de género X Número de consultas recibidas a través del canal informativo de violencia de género.	

ACCIÓN 6.1. Realizar una evaluación de riesgos psicosociales como evolución de la política de Prevención de Riesgos Laborales de GSE para establecer medidas y mejorar aspectos relacionados con la calidad de vida en el trabajo.

Descripción	
En colaboración con el Servicio de Prevención Ajeno de GSE, definir e implementar un proceso de evaluación de riesgos psicosociales para toda la plantilla de la empresa con la intención de mejorar la información que al respecto tiene la empresa, y poder así, diseñar posibles medidas de mejora de la calidad de vida en el trabajo para la plantilla.	
Objetivo	Mejorar la identificación de riesgos laborales de tipo psicosocial para mejorar la calidad de vida de las personas que trabajan en GSE.
Personas beneficiarias	Todo el personal de la empresa.
Plazo de ejecución	Septiembre a diciembre 2021
Responsable	Personal técnico del área de Desarrollo de Personas en colaboración con el Servicio de Prevención Ajeno
Recursos necesarios	Identificación de cuestionario de riesgos psicosociales. Herramientas de análisis. Comunicación de resultados Implementación de medidas correctivas y preventivas.
Seguimiento	El seguimiento será anual.

ACCIÓN 6.2. Desarrollar acciones específicas de sensibilización para la plantilla sobre el protocolo de acoso de GSE y los mecanismos de prevención y actuación previstos en el mismo.

Descripción	
Tras la elaboración del protocolo de acoso de la empresa, es necesario iniciar campañas de comunicación y sensibilización periódicas para las personas trabajadoras con la finalidad de que éstas conozcan los pasos, mecanismos y herramientas a utilizar en caso de que ellas mismas o compañeras o compañeros puedan verse involucradas en una de estas situaciones.	
Objetivo	Sensibilizar a las personas que trabajan en la empresa acerca de los mecanismos y herramientas de prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso.
Personas beneficiarias	Todo el personal de la empresa.
Plazo de ejecución	De septiembre a diciembre 2021 De septiembre a diciembre 2022 De septiembre a diciembre 2023
Responsable	Personal técnico del área de Desarrollo de Personas en colaboración con las direcciones de centros escolares y el Comité de Igualdad
Recursos necesarios	Sesiones específicas, tanto presenciales como online, para informar a la plantilla sobre los pasos y herramientas a seguir y utilizar ante la posible aparición de casos de acoso. Reuniones periódicas entre personas responsables.
Seguimiento	El seguimiento será anual.

ACCIÓN 6.3. Desarrollar acciones específicas de sensibilización para la plantilla sobre el protocolo de acoso de GSE y los mecanismos de prevención y actuación previstos en el mismo.

Descripción	
Desarrollar un canal de información/comunicación para la violencia de género donde se informe y de soporte a posibles víctimas de violencia de género.	
Objetivo	Mejorar el asesoramiento específico para las personas trabajadoras de GSE que en un momento dado puedan ser víctimas de violencia de género.
Personas beneficiarias	Todo el personal de la empresa.
Plazo de ejecución	Octubre a diciembre de 2022
Responsable	Personal técnico del área de Desarrollo de Personas en colaboración con el área de Sistemas de Información de la empresa
Recursos necesarios	Identificación y valoración de opciones de posibles canales. Definición del funcionamiento del canal y de los responsables de mantenerlo en funcionamiento. Formación específica sobre información para posibles víctimas de violencia de género.
Seguimiento	El seguimiento será anual.

Implementación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas, GSE se compromete a facilitar los medios necesarios como, por ejemplo:

- Lugar adecuado para realizar cómodamente las reuniones previstas.
- Material y documentos necesarios para ello.
- Aportación de la información estadística (datos cuantitativos y cualitativos) desagregados por sexo de la plantilla de trabajadoras y trabajadores, con el objetivo de revisar los posibles cambios acaecidos en base a la implantación de las diferentes medidas acordadas.
- Dotar del tiempo necesario para la redacción de futuros Planes de Igualdad de Oportunidades.
- Facilitar la comunicación transparente de los acuerdos alcanzados

El Plan parte de una evaluación inicial, que es el diagnóstico de la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en GSE. Esta fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad, permitirá conocer el desarrollo del mismo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para asegurar su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación y reflejarán el grado de consecución de los objetivos propuestos y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.

Implementación, Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

Concretamente, en la fase de seguimiento, se deberá recoger información sobre:

- Resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- Grado de ejecución de las acciones.
- Cambios acaecidos y justificación de los mismos.
- Conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- Identificación de posibles acciones futuras.

Las conclusiones del Informe de Evaluación Final orientarán el siguiente Plan de Igualdad de la entidad identificando las áreas y las acciones prioritarias para los futuros programas de trabajo anuales.