

Josefa Suárez Hernández



Naira Paloma Fuentes Dávila



Alfredo Miguel Hernández González



Carlos Cadenas Montañés



PLAN DE IGUALDAD

ESCUELA DE ACTORES DE CANARIAS, SDAD.COOP.

Asesoramiento externo especializado por



Índice de contenido

1. PRESENTACIÓN..... 4
 ESCUELA DE ACTORES DE CANARIAS, SDAD.COOP..... 4
 Misión de empresa..... 4
 Visión de empresa..... 4
 Valores corporativos..... 4
 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD..... 5
 3. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL..... 5
 4. DURACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN..... 5
 5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD..... 5
 OBJETIVOS GENERALES..... 5
 OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... 5
 6. MEDIDAS DE IGUALDAD..... 5
 ÁREA - Acceso al empleo: Proceso de selección y contratación..... 5
 MEDIDA - Elaboración manual acogida..... 6
 ÁREA - Clasificación profesional..... 6
 MEDIDA - Organigrama y perfiles de puesto libres de sesgos de género..... 6
 ÁREA - Formación..... 7
 MEDIDA - Comunicación clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa, garantizando así la igualdad de oportunidades en el acceso a la misma..... 7
 ÁREA - Promoción profesional..... 7
 MEDIDA - Incluir como criterio para la promoción la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades..... 7
 ÁREA - Condiciones de trabajo..... 8
 MEDIDA - Buzón de sugerencias..... 8
 ÁREA - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral..... 8
 MEDIDA - Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral adaptando los horarios de estas a las personas que tengan que asistir y garantizando que las personas que están utilizando medidas de conciliación puedan asistir a las mismas..... 8
 ÁREA - Infrarrepresentación femenina..... 9
 MEDIDA - Promover la presencia de personas de género infrarrepresentado en cargos de responsabilidad de la organización..... 9
 ÁREA - Retribuciones..... 9
 MEDIDA - Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación de la Empresa..... 9
 ÁREA - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo..... 10
 MEDIDA - Campañas de comunicación sobre el Protocolo de Prevención y actuación en Acoso Sexual y por razón de Sexo de la empresa..... 10
 ÁREA - Lenguaje y comunicación no sexista..... 10
 MEDIDA - Utilizar en las campañas publicitarias y página web los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad..... 10
 ÁREA - Salud laboral con perspectiva de género..... 11
 MEDIDA - Integración de la perspectiva de género en la gestión de prevención de riesgos laborales de la empresa..... 11
 7. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN... 11
 Normativa de funcionamiento de la Comisión de seguimiento y evaluación:..... 12
 Reuniones:..... 12
 Informes:..... 12
 Confidencialidad:..... 13



~~Justificación de las personas:~~.....13

8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....13

 Seguimiento del Plan de Igualdad.....13

 Revisión del Plan de Igualdad.....16

 Evaluación del Plan de Igualdad.16

9. PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE GESTIÓN DEL PLAN (MODIFICACIÓN O DISCREPANCIAS).....17

ANEXO I.....18

RESUMEN INFORME DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....18

ANEXO II.....20

RESUMEN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....20

1. PRESENTACIÓN

ESCUELA DE ACTORES DE CANARIAS, SDAD.COOP.

La Escuela de Actores es el Centro Superior de Arte Dramático de Canarias autorizado por la Consejería de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias para impartir estas enseñanzas según Orden 26 de julio de 1996. Desde ese mismo año, se imparte el Grado de Arte Dramático en la especialidad Interpretación Textual (Equivalente a todos los efectos al Grado Universitario).

A partir del curso académico 2010-2011 y al objeto de incorporarse a las exigencias del Espacio Europeo de Educación Superior se inicia la puesta en marcha de los nuevos planes de estudio para las Enseñanzas Artísticas Superiores con la implantación del Primer Curso del Grado de Arte Dramático, especialidad Interpretación, siguiendo las directrices del artículo 55 de la LOE y los posteriores Reales Decretos que lo desarrollan (R.D.1614/2009 de 26 de octubre y R.D. 630/2010 de 14 de mayo).

La Escuela de Actores de Canarias, es fundada en 1975, es una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado, constituida legalmente y con reconocimiento oficial y público.

El Día de Canarias, 30 de mayo de 2005, la E.A.C. en reconocimiento de su trabajo relevante y continuado a favor de la cultura canaria, recibe la Medalla de Oro de Canarias.

Nuestro modelo educativo se basa en la enseñanza activa, fundamentándose en la práctica del propio estudiantado. Entendiendo por tal, el desarrollo de métodos didácticos basados en el aprendizaje por descubrimiento y fomentando capacidades como la inventiva, la creatividad y la originalidad, tanto a nivel individual como en ámbitos grupales. La enseñanza activa que proponemos debe facilitar los contenidos teóricos precisos que apoyen la práctica docente o profesional.

Esta enseñanza trata de favorecer la idiosincrasia del alumnado de la Escuela y por tanto, está comprometida con la atención a la diversidad y con la orientación del perfil profesional que el/la alumno/a manifieste.

Misión de empresa

Nuestra misión es contribuir al desarrollo de la cultura dramática de Canarias. Para acometer este objetivo, EAC se articula como un centro de carácter regional, repartido en dos sedes con estructuras organizativas, administrativas y económicas comunes.

El tipo de enseñanza que se imparte, tiene como principal objetivo proporcionar a los/las alumnos/as una formación artística de calidad y garantizar la cualificación de los futuros profesionales en el arte dramático, en el cine, en la televisión y en toda labor artística y social que base su fundamento en la interpretación.

Visión de empresa

El centro pretende promover la libertad en todas sus acepciones, y la defensa de los derechos y valores humanos, al mismo tiempo que trata de afrontar la realidad con un sentido crítico. Se define, así mismo, como un espacio para la investigación, enseñanza y creación de las artes teatrales y áreas afines en un ambiente de libertad creativa, tolerancia, participación y disciplina artística.

Valores corporativos

Nuestros valores son los siguientes:

- Apostar por el desarrollo de la cultura dramática de Canarias.
- Dar una formación artística de calidad.
- Garantizar la cualificación de los futuros profesionales.
- Trabajo continuo.
- Promover la libertad, la defensa de los derechos y valores humanos.
- Investigación.
- Enseñanza.
- Creatividad y originalidad.
- Atención a la diversidad.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

NOMBRE	DNÍ	PUESTO	FUNCIÓN EN LA COMISIÓN
Josefa Suárez Hernández	***033***	Vicepresidenta Cooperativa	Representante de empresa
Naira Paloma Fuentes Dávila	***885***	Directora Sede Gran Canaria	Representante de empresa
Alfredo Miguel Hernández González	***594***	Representante Personas Trabajadoras - C.C.O.O.	Representante de las personas trabajadoras
Carlos Cadenas Montañés	***491***	Representante Personas Trabajadoras - C.C.O.O.	Representante de las personas trabajadoras

3. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El ámbito territorial del plan de igualdad es Autonómico, con aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa:

- Santa Cruz de Tenerife, España
- Las Palmas, España

4. DURACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

El Plan es conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas solo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir.

El periodo de vigencia del Plan de igualdad será del 1 de enero del 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027, con fecha de entrada en vigor desde el 1 de enero de 2024.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Empresa.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Favorecer la incorporación y acceso a la empresa del sexo que se encuentre infrarrepresentado.
- Promover e incrementar la conciliación de la vida laboral y familiar del conjunto de la plantilla.
- Potenciar la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Velar por la salud y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras de la Empresa
- Concienciar, informar y formar a los/as trabajadores/as en materia de Igualdad de Oportunidades, Corresponsabilidad familiar y doméstica, y prevención del acoso
- Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la Empresa y la conciliación de su vida personal y profesional

6. MEDIDAS DE IGUALDAD

ÁREA - Acceso al empleo: Proceso de selección y contratación.

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Elaboración manual acogida



MEDIDA - Elaboración manual acogida

Descripción detallada de la medida	Elaboración de un plan de acogida e incorporación de las nuevas personas trabajadoras a la empresa, que asegure la eficaz adaptación de la persona candidata seleccionada. Elaboración de un manual de acogida e incorporación de nuevas personas trabajadoras a la empresa en el que se recojan la presentación de la cooperativa, los principios que rigen la cultura empresarial (código de conducta, buenas prácticas), procedimientos de trabajo, pasos que deben llevarse a cabo para la correcta incorporación al puesto, operativas internas de recursos humanos (proceso de solicitud de vacaciones, ausencias o permisos, uso de medios y materiales de la empresa, etc...), con inclusión de difusión de Plan de Igualdad y Protocolo de Actuación frente a Situaciones de Acoso Sexual o Acoso por razón de sexo de la empresa
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Mejorar la comunicación entre nuevas personas trabajadoras y la empresa. Hacer que se sientan lo más cómodos/as posibles en la etapa de integración a la plantilla. Informarlos/as de todos los aspectos relevante para el acceso a la empresa y al puesto de trabajo. Dar a conocer a las nuevas personas trabajadoras las políticas corporativas en relación a la igualdad de oportunidades y la sensibilización de género
Personas destinatarias	Nuevo personal incorporado a la empresa Toda la plantilla, en general
Persona/s Responsable/s	Persona responsable de recursos humanos
Medios y recursos asociados	Manual de acogida. Personal del área de recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Documento/manual de acogida entregado a las personas trabajadoras de nueva incorporación. Número, desagregado por sexo, de nuevas personas incorporadas a la plantilla. Verificación de la entrega del manual al nuevo personal
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente con fecha de implantación en primer semestre de Año 2 del Plan y mantenimiento durante todo el periodo de vigencia del plan

ÁREA - Clasificación profesional


Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Organigrama y perfiles de puesto libres de sesgos de género

MEDIDA - Organigrama y perfiles de puesto libres de sesgos de género

Descripción detallada de la medida	Revisar Organigrama y elaborar perfiles de puesto de trabajo para corregir lenguaje sexista y la corrección de algún potencial sesgo de género, en los que basarse a la hora de garantizar la inexistencia de sesgos de géneros en el sistema de clasificación profesional de la empresa
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Eliminar lenguaje sexista de la empresa Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre trabajadores y trabajadoras en la clasificación profesional. Sensibilizar a las personas responsables en materia de selección en las buenas prácticas sobre acceso equilibrado al empleo de mujeres y hombres, para los distintos puestos de trabajo y grupos profesionales. Apoyo a la diversificación profesional y al equilibrio de la plantilla entre mujeres y hombres tanto en los grupos profesionales como en las áreas y puestos a cubrir.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/s Responsable/s	Persona Responsable de Recursos Humanos
Medios y recursos asociados	Personal de rrrh de la empresa Organigrama Perfiles de puesto de cada una de las categorías profesionales presentes en la empresa
Indicadores de seguimiento	Verificar la existencia de Perfiles de puestos de trabajo de la empresa con verificación de cumplimiento de lenguaje inclusivo e incorporando la perspectiva de género. Organigrama corregido en lenguaje no sexista (Comparativa del organigrama anterior con el nuevo e identificación de subsanaciones realizadas)
Temporalización /	Primer semestre año 2 de implantación del Plan





cronograma
implantación

ÁREA - Formación

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Comunicación clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa, garantizando así la igualdad de oportunidades en el acceso a la misma.

MEDIDA - Comunicación clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa, garantizando así la igualdad de oportunidades en el acceso a la misma.

Descripción detallada de la medida	Difundir a toda la plantilla la oferta formativa disponible en la empresa para así facilitar la realización de la misma.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Dar a conocer las posibilidades de formación dentro de la empresa. Aumentar el número de personas que realizan formación en la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Persona/s Responsable/s	Responsable departamento de rrhh.
Medios y recursos asociados	Canales de comunicación de la empresa. Personal de rrhh de la empresa.
Indicadores de seguimiento	Nº de comunicaciones realizadas. Contenido de las comunicaciones.
Temporalización / cronograma implantación	Segundo semestre del segundo año de vigencia del Plan.

ÁREA - Promoción profesional

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Incluir como criterio para la promoción la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.

MEDIDA - Incluir como criterio para la promoción la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.

Descripción detallada de la medida	Promover la presencia de personas de género infrarrepresentado en los procesos de promoción internos. En los procesos de promoción internos en los que las mujeres/hombres estén actualmente subrepresentadas, se dará prioridad al género infrarrepresentado, siempre a igualdad de méritos y condiciones.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Continuar con la puesta en marcha de medidas orientadas a la detección de mujeres con potencial para promocionar, dirigidas a posibilitar una mayor participación femenina en los procesos de promoción, al objeto de incrementar gradualmente el número de mujeres/hombres en puestos o niveles donde se encuentren infrarrepresentadas y en puestos o niveles de responsabilidad.
Personas destinatarias	Todas las personas integrantes de la Empresa
Persona/s Responsable/s	Persona Responsable de Recursos Humanos
Medios y recursos asociados	Personal de rrhh de la empresa Registros de cada proceso de promoción profesional de personal realizados. Para cada proceso de promoción profesional realizado se analizarán los datos de distribución de la plantilla al inicio/final: Número de mujeres / Número de hombres (Muestreo de datos)
Indicadores de seguimiento	Proporción de las mujeres/hombres por categoría. Nº procesos de promoción profesional realizados. Nº personas promocionadas. El análisis de todos los datos se realizará con desglose según género

Temporalización
cronograma
implementación

Medida de carácter permanente desde el inicio de la implantación y durante todo el periodo de vigencia del Plan

ÁREA - Condiciones de trabajo

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Buzón de sugerencias

MEDIDA - Buzón de sugerencias

Descripción detallada de la medida	Se instalará un Buzón de sugerencias con el fin de habilitar un canal de comunicación que recoja todo tipo de sugerencias y opiniones sobre el Plan de Igualdad y las Condiciones Laborales, así como propuestas de conciliación para el personal.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Potenciar los sistemas de información y comunicación entre la empresa y personal en plantilla - Garantizar la participación en la mejora de la empresa. - Motivar la participación del personal habilitando vías para que el personal exprese sus opiniones y sugerencias sobre Plan de Igualdad, condiciones laborales y conciliación. - Mejorar los canales de comunicación. - Detección de las necesidades en materia de conciliación, condiciones de trabajo y Plan de Igualdad.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla de la Empresa
Persona/s Responsable/s	Persona responsable del Departamento RRHH
Medios y recursos asociados	Buzón
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Áreas que abarcan las sugerencias propuestas por la plantilla. - Nº de comunicaciones realizadas a través de dicho canal de comunicación
Temporalización / cronograma implantación	Segundo semestre del primer año de vigencia del plan. Revisión y adecuación de los mismos permanentemente .

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

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral adaptando los horarios de estas a las personas que tengan que asistir y garantizando que las personas que están utilizando medidas de conciliación puedan asistir a las mismas.

MEDIDA - Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral adaptando los horarios de estas a las personas que tengan que asistir y garantizando que las personas que están utilizando medidas de conciliación puedan asistir a las mismas.

Descripción detallada de la medida	La empresa se comprometerá a la realización de las reuniones de trabajo en horario laboral y facilitará a las personas que estén utilizando medidas de conciliación puedan asistir a las mismas.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Fomento de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y de corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito laboral y doméstico
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras
Persona/s Responsable/s	Persona responsable de la gestión de los RRHH de la empresa
Medios y recursos asociados	<p>Persona responsable de la gestión de los RRHH de la empresa</p> <p>Registros de jornada laboral</p> <p>Registro / Informe de horas extraordinarias realizadas desagregado por persona trabajadora, sexo, jornada, categoría, puesto</p>
Indicadores de	Nº de reuniones que se llevan a cabo dentro de la jornada laboral.



seguimiento

Temporalización /
cronograma
implantación

Medida de carácter permanente, con inicio en el primer semestre de implantación del Plan y mantenimiento durante todo el periodo de vigencia del plan

ÁREA - Infrarrepresentación femenina

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Promover la presencia de personas de género infrarrepresentado en cargos de responsabilidad de la organización

MEDIDA - Promover la presencia de personas de género infrarrepresentado en cargos de responsabilidad de la organización

Descripción detallada de la medida	Promover la presencia de personas de género infrarrepresentado en cargos de responsabilidad de la organización. En los procesos de promoción a puestos de mando intermedio o dirección en los que las mujeres/hombres estén actualmente subrepresentadas, se dará prioridad en la convocatoria a las personas del género infrarrepresentado hasta cubrir un porcentaje mínimo del 50% de los convocados
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la promoción profesional de la mujer en la empresa en aras a alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y mando. Promover la contratación de mujeres para mejorar su representatividad en la plantilla Contratación de mujeres en puesto de trabajo tradicionalmente ocupados por hombres y promocionar a mujeres hasta lugares de responsabilidad dentro de la organización de la empresa Avanzar hacia una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales, puestos, así como en la estructura de mandos, facilitando el acceso de las mujeres en las áreas en las que estén subrepresentadas
Personas destinatarias	Todas las personas integrantes de la Empresa
Persona/s Responsable/s	Persona Responsable de Recursos Humanos
Medios y recursos asociados	Personal de rrrh de la empresa Registros de cada proceso de promoción profesional de personal realizados. Para cada proceso de promoción profesional realizado se analizarán los datos de distribución de la plantilla al inicio/final: Número de mujeres / Número de hombres (Muestreo de datos)
Indicadores de seguimiento	Proporción de las mujeres/hombres en cargos directivos, comité de dirección, consejo de administración y representación sindical Nº procesos de promoción profesional realizados. Nº personas promocionadas. El análisis de todos los datos se realizará con desglose según género
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente desde el inicio de la implantación y durante todo el periodo de vigencia del Plan

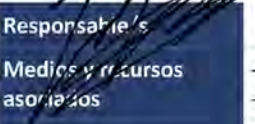
ÁREA - Retribuciones

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación de la Empresa

MEDIDA - Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación de la Empresa

Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> Análisis y revisión de salarios, complementos, percepciones extrasalariales, desagregado por género y categoría/grupo profesional. Aplicación de medidas correctoras en el caso de existencia de diferencias salariales
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de Igualdad retributiva en la empresa
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Persona/s	Persona responsable del Departamento Laboral/RRHH de la Empresa

Responsables	
Medios y recursos asociados	- Informes/Histórico anual desagregado por sexo y categoría/grupo profesional y puesto - Programa Nómina
Indicadores de seguimiento	- Nº de revisiones realizadas - Nº de medidas correctoras llevadas a cabo tras la revisión anual de las retribuciones desagregado por sexo, categoría/grupo profesional y puesto de trabajo
Temporalización / cronograma implantación	Segundo semestre del primer año de vigencia del plan de igualdad.

ÁREA - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Campañas de comunicación sobre el Protocolo de Prevención y actuación en Acoso Sexual y por razón de Sexo de la empresa

MEDIDA - Campañas de comunicación sobre el Protocolo de Prevención y actuación en Acoso Sexual y por razón de Sexo de la empresa

Descripción detallada de la medida	Realización de campañas de comunicación sobre el Protocolo de Prevención y actuación en Acoso Sexual y por razón de Sexo de la empresa. Se dará a conocer, por los canales habituales de comunicación interna para lograr la difusión a todas las personas integrantes de la empresa y se integrará en el plan de acogida a nuevas personas trabajadoras. En todo momento estará a disposición de las personas trabajadoras de la empresa, para su consulta o empleo.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	o Asegurar que los trabajadores y trabajadoras gocen de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado o Prevenir las conductas que comporten acoso sexual o por razón de sexo, sensibilizando al personal para la prevención de estas situaciones
Personas destinatarias	Todas las personas integrantes de la Empresa
Persona/s Responsable/s	Persona Responsable de Recursos Humanos
Medios y recursos asociados	Personal de rrrh de la empresa Personal delegado de prevención de riesgos laborales de la empresa Protocolo específico de la empresa de prevención y actuación ante acoso sexual y/o por razón de sexo Tablón de anuncios y correo electrónico, como medios de divulgación del protocolo
Indicadores de seguimiento	Documento de protocolo con inclusión de definiciones relevantes, ejemplos de conductas, procedimientos de actuación, equipo responsable de su puesta en marcha y gestión, así como modelo de denuncia correspondiente. Medios de difusión de la campaña inicial de comunicación a la totalidad de la plantilla y fecha de realización. Evidencia de la puesta a disposición de las personas trabajadoras de la empresa, de forma permanente. Informe anual en el que se recoja si se ha producido alguna denuncia por parte de alguna persona integrante de la empresa, desglosado por género, así como justificación del proceso realizado y resultado del mismo.
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente, con campaña informativa en el primer semestre desde la fecha de inicio de la medida y mantenimiento de la difusión durante todo el periodo de vigencia del plan

ÁREA - Lenguaje y comunicación no sexista

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Utilizar en las campañas publicitarias y página web los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad

MEDIDA - Utilizar en las campañas publicitarias y página web los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad

Descripción detallada de la medida	Utilizar en las campañas publicitarias y página web los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad
---	---

Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Fomentar la aplicación y difusión de las políticas de igualdad a través de Internet Ofrecer una imagen igualitaria de mujeres y hombres evitando el sexismo
Personas destinatarias	La totalidad de la Plantilla. Personas externas a la empresa que puedan acceder a su página web
Persona/s Responsable/s	Departamento de Comunicación/Marketing Departamento de RRHH
Medios y recursos asociados	- Página web - Persona encargada del mantenimiento y actualización de la página web de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de publicaciones realizadas - Documentación/ espacio donde figure el logotipo de que la empresa cuenta con plan de igualdad.
Temporalización / cronograma implantación	Primer semestre del 2º año de vigencia del Plan. Medida permanente durante la totalidad de la vigencia del Plan.

ÁREA - Salud laboral con perspectiva de género

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Integración de la perspectiva de género en la gestión de prevención de riesgos laborales de la empresa

MEDIDA - Integración de la perspectiva de género en la gestión de prevención de riesgos laborales de la empresa

Descripción detallada de la medida	Controlar y vigilar la política de prevención de riesgos para revisar la siniestralidad de la Empresa por género y categorías profesionales. Actualización de la documentación de prevención de riesgos laborales (evaluación de puestos de trabajo) integrando la perspectiva de género
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	o Asegurar que los trabajadores y trabajadoras gocen de un entorno de trabajo seguro y sin siniestralidad. o Potenciar la información y sensibilización en igualdad de los/as trabajadores/as.
Personas destinatarias	Todas las personas integrantes de la Empresa
Persona/s Responsable/s	Responsable RRHH Personas delegadas de prevención de riesgos laborales o Servicio de prevención ajenos de riesgos laborales
Medios y recursos asociados	Personal de rrrh de la empresa Documentación de prevención de riesgos laborales de la empresa (evaluación de riesgos laborales y análisis de puestos)
Indicadores de seguimiento	Documentación de prevención de riesgos laborales de la empresa (análisis de todos los puestos de trabajo) en la que se evidencie la valoración desde perspectiva de género
Temporalización / cronograma implantación	Segundo semestre del año 2 del periodo de vigencia del plan

7. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El órgano responsable de la implantación, seguimiento, evaluación evaluación y revisión periódica del Plan de igualdad es la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan.

En representación de la dirección por:

- Josefa Suárez Hernández – Vicepresidenta Cooperativa
- Naira Paloma Fuentes Dávila – Directora Sede Gran Canaria



En representación de la plantilla (proporcional a su representatividad) por:

- Alfredo Miguel Hernández González – Delegado de Personal C.C.O.O.
- Carlos Cadenas Montañés – Delegado de Personal C.C.O.O.

Entre las **atribuciones de la comisión** estarán:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.
- Elaboración de informe anual de seguimiento del Plan.

Normativa de funcionamiento de la Comisión de seguimiento y evaluación:

Esta comisión, estará siempre dispuesta a la atención de cuantas consultas o dudas surjan sobre los diferentes artículos en su interpretación; asimismo prestarán, en el caso de solicitud de cualquiera de las partes, la mayor atención en el que se especifica.

Se podrán crear tantas comisiones de trabajo como sean necesarias para una mayor agilización de las labores, como la valoración y seguimiento oportunos de cada una de las medidas a implantar, cuya composición será paritaria en los mismos términos establecidos para la composición de la comisión, que remitirán al pleno de la comisión sus propuestas o estudios.

La comisión de igualdad quedará válidamente constituida cuándo a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría de dos tercios de vocales de cada una de las representaciones empresarial y representación por parte del personal.

Las decisiones de esta comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes, empresarial y sindical, requiriéndose, en cualquiera caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Reuniones:

De carácter ordinario, se celebrará una reunión anual para el seguimiento y vigilancia de lo expresado en el Plan de igualdad.

De carácter extraordinario, se celebrarán reuniones siempre que la mayoría de una de las partes lo solicite, en cuyo caso dicha comisión se tendrá que reunir en el plazo máximo de siete días y mínimo de dos días desde la solicitud. Dicha solicitud de reunión incluirá toda la información y documentación que dicha parte posea para la convocatoria extraordinaria y será remitida a la otra parte junto con la convocatoria que incluirá así mismo el lugar, fecha, hora y orden del día.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.
- Las reuniones se celebrarán en el centro de trabajo y durante la jornada laboral.

Informes:

A la finalización de cada anualidad, durante todo el período de vigencia del Plan, la Comisión elaborará un informe anual de seguimiento y evaluación.

El objetivo general de este informe es conocer el grado de implementación e impacto de las acciones previstas en el marco del Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la empresa.

En cuanto a los objetivos específicos corresponden a los siguientes:

- Establecer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- Determinar las acciones realizadas, las no realizadas y las que se encuentran en proceso de realización.

- Inferir las posibles causas que han dificultado las acciones no realizadas del Plan de Igualdad.
- Proponer mejoras que orienten la elaboración del siguiente Plan, una vez finalizada la vigencia del actual.

Confidencialidad:

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En virtud de lo establecido en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores, los/as representantes de las personas trabajadoras tendrán la obligación de observar el deber de sigilo profesional, no pudiendo ser utilizada la documentación facilitada por la empresa, fuera del estricto ámbito de aquélla, ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

No podrá proporcionarse, al resto de las personas trabajadoras, documentación que la empresa facilite a las personas representantes en el seno de este comité, así como tampoco el contenido que en dicha documentación conste, debiendo limitarse, éstos, a transmitir, únicamente, los acuerdos llevados a cabo dentro del mismo.

El incumplimiento de esta obligación acarreará la debida sanción por incumplimiento del deber de sigilo, pudiendo ser considerada también una transgresión de la buena fe contractual.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Sustitución de las personas:

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de evaluación y seguimiento y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta de reunión correspondiente.

8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El seguimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad se realiza simultáneamente a la ejecución del plan y de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad y en el reglamento anteriormente indicado, que regula la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento y evaluación del Plan.

El seguimiento y la evaluación del plan son dos procesos complementarios, de manera que los resultados obtenidos en el seguimiento serán fuente de información para la evaluación.

El seguimiento es un análisis continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos y detectar posibles problemas.

La evaluación, es una valoración sistemática y objetiva de un Plan de Igualdad -en curso o concluido- desde su concepción hasta los resultados obtenidos. Se trata de determinar la pertinencia de los objetivos, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia, las repercusiones y la viabilidad del Plan. Una evaluación debe proporcionar informaciones útiles y fidedignas, que permitan integrar las enseñanzas extraídas en los mecanismos de adopción de decisiones.

La evaluación del presente Plan de igualdad se realizará de forma sistemática, concisa y objetiva favoreciendo la comparabilidad y la extracción de información creíble y útil, que pueda traducirse en medidas concretas aplicables en el Plan.

El seguimiento y evaluación permitirán identificar y reflexionar sobre las medidas adoptadas y los efectos de su aplicación en la empresa, para lo cual será necesaria la participación de todos los agentes involucrados (dirección, personal, comisión de igualdad, RLT) cuya colaboración será garantía de la pertinencia de las conclusiones extraídas, de tal forma que se obtenga un conocimiento riguroso de la situación que permita corregir posibles deficiencias y hacer propuestas de mejora.

Seguimiento del Plan de Igualdad

Para realizar el Seguimiento del Plan de Igualdad se procederá a:

- Realizar reuniones periódicas.
- Supervisar la ejecución e implementación de cada medida/acción
- Revisar los indicadores definidos en cada una de las medidas



ESCUELA DE ACTORES DE CANARIAS, SDAD.COOP.

- Elaborar actas de las reuniones anuales, así como informes anuales de seguimiento y evaluación, donde recogeremos todos los asuntos abordados y conclusiones de los resultados y del proceso del plan.

Para que el proceso de seguimiento sea eficaz, se realizará una ficha por acción/medida, en la cual se solicitará toda la información relativa a la implantación y al seguimiento. A continuación, se recoge **Modelo de Ficha de seguimiento**:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

Medida	
Persona/departamento responsable	
Fecha de implantación	
Fecha de seguimiento	
Cumplimentado por	

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

--	--

INDICADORES DE RESULTADO

Nivel de ejecución (marcar X)	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente (marcar X)	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos:		

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	

Revisión del Plan de Igualdad

Las medidas del Plan de Igualdad serán objeto de revisión con la finalidad de mejorar, corregir, reorientar, añadir etc, en función de los efectos que vayan apreciándose con relación a la consecución de sus objetivos. Esta revisión se realizará de forma periódica en las reuniones anuales que se realizarán según se estipula en el calendario de actuaciones del Plan así en el reglamento que regula la comisión de seguimiento.

Sin perjuicio de los plazos de revisión establecidos en el Plan de Igualdad, este deberá revisarse en todo caso cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse a consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación (art. 9.2 la) del RD 901/2020).
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial el cuadro de personal de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las faltas de aplicación del convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que sirviera de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Evaluación del Plan de Igualdad.

La Evaluación es la fase final del Plan de Igualdad que nos permitirá conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las distintas áreas/ejes de actuación del Plan lograron conseguir los objetivos marcados en el Plan de Igualdad. Por otra parte, la evaluación nos facilitará información sobre aspectos en los que será necesario incidir en un siguiente Plan de Igualdad.





La evaluación del plan debe ser periódica y consistirá en una valoración objetiva del plan desde su creación a los resultados obtenidos. Se debe realizar en distintos momentos, durante la ejecución y a la finalización del plan: Evaluación Intermedia (a la finalización de cada anualidad y recogida en informe anteriormente referido) y Evaluación Final (a la finalización de la vigencia del Plan).

Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad a encargada de elaborar los informes de las dichas evaluaciones.

El plan de Igualdad tendrá un Sistema de Evaluación, en el cual se evaluará:

- Evaluación de Resultados: grado de cumplimiento de los objetivos planteados, nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico, y nivel de consecución de los objetivos esperados.
- Evaluación de Proceso: Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones. Dificultades y soluciones emprendidas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Evaluación de Impacto: Donde se analizará si los hubiera reducción de desequilibrios entre hombres y mujeres. Grado de conocimiento y acercamiento a la igualdad de oportunidades en la Empresa. Cambios en la cultura de la entidad; cambio de actitudes del equipo directivo y el personal en general, de las prácticas de recursos humanos, etc.

A continuación, se recoge **Modelo de Informe de Evaluación del Plan**:

DATOS GENERALES	
Razón social	
Fecha del informe	
Período de análisis	
Órgano/Persona que lo realiza	
INFORMACIÓN DE RESULTADOS PARA CADA ÁREA DE ACTUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> Fichas de seguimiento de medidas. Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos. 	
INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> Adecuación de los recursos asignados. Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución. Soluciones adoptadas en su caso. 	
INFORMACIÓN SOBRE IMPACTO	
<ul style="list-style-type: none"> Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan. Cambios en la gestión y clima empresarial. Corrección de desigualdades. 	
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	
<ul style="list-style-type: none"> Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia. Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario. 	

9. PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE GESTIÓN DEL PLAN (MODIFICACIÓN O DISCREPANCIAS)

En caso de que se detecten necesidades de modificación sobre las medidas a implantar, derivadas de la información de seguimiento del Plan, la comisión de seguimiento del plan de la empresa convocará reunión extraordinaria (propuesta por cualquiera de las dos partes) en la que se negociarán las medidas de modificación a aplicar. El orden del día, aspectos tratados, propuesta de modificación y acuerdos alcanzados se recogerán en acta de reunión pertinente.

En caso de producirse discrepancias en el proceso de aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de igualdad, **en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación**, se solicitará el asesoramiento de Autoridad laboral de la comunidad autónoma, y se acatará la propuesta más beneficiosa para la empresa recomendada por dicho organismo.

ANEXO I

RESUMEN INFORME DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

1. Proceso de selección y contratación.

Los procesos de selección, se realizan con la intención de no incurrir en ningún tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza... directa o indirectamente, atendiendo únicamente a competencias objetivas y a la capacidad técnica que tengan los candidatos y las candidatas a la hora de desempeñar el puesto solicitado.

La empresa divulga internamente las vacantes disponibles entre las personas trabajadoras.

2. Clasificación profesional.

Los principales criterios que se tienen en cuenta para la clasificación profesional son los marcados por el Estatuto de las Personas Trabajadoras, así como aptitudes, trayectoria, desarrollo individual, etc.

3. Formación.

La formación que se imparte a las personas trabajadoras de la empresa es la marcada según normativa legal, como puede ser la formación específica de prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo, en el momento de incorporación de una nueva persona a la plantilla.

Dicha formación, en la medida de lo posible, se realiza dentro de la jornada laboral de la persona trabajadora y, habitualmente en el centro de trabajo.

4. Promoción profesional.

No se imparte formación ligada directamente a la promoción, tampoco se promociona con criterio de movilidad geográfica.

También hay que destacar que ningún colectivo de plantilla presenta dificultades para promocionar.

Las responsabilidades familiares no influyen en la promoción dentro de la empresa ya que se facilita en todos los casos la conciliación.

5. Condiciones de trabajo.

El principal factor que define las condiciones de trabajo de los trabajadores y de las trabajadoras que componen la empresa es el Estatuto de las Personas Trabajadoras, norma por la cual se rige la empresa.

6. Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

En ESCUELA DE ACTORES DE CANARIAS, SDAD.COOP. no existe un Plan de medidas específicas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar como tal, pero, en caso de que en algún momento alguna persona trabajadora necesite ausentarse o adaptar su horario de forma puntual para poder conciliar sus vidas por motivos familiares (hijos/as, pareja...), la empresa facilitara dicha adaptación. La cual puede ser disfrutada por todo el personal cuando sea necesario.

Los canales para la información de las medidas de corresponsabilidad son: principalmente correos electrónicos y reuniones presenciales.

7. Infrarrepresentación femenina.

La entidad no observa barreras internas para la incorporación de mujeres a la compañía, dado que no se tiene en cuenta el género de la persona candidata a la hora de realizar un proceso de selección de personal y/o de promoción profesional.

Como se ha demostrado en los aspectos cuantitativos de la empresa, los géneros están distribuidos en un 54,55 % de mujeres y un 45,45 % de hombres. Las direcciones de departamento o área de la empresa están integradas por 7 hombres y 5 mujeres. Por tanto, no se detectan departamentos masculinizados o con menor presencia de mujeres.

8. Retribuciones.

El principal factor que define las condiciones salariales de los trabajadores y de las trabajadoras que componen la empresa es lo estipulado por el Estatuto de las Personas Trabajadoras.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de género.

Hasta la actualidad ESCUELA DE ACTORES DE CANARIAS, SDAD.COOP., no disponía de un Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, a raíz de la negociación del plan de igualdad, la empresa ha negociado y difundirá el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de género a toda la plantilla.

10. Salud laboral desde una perspectiva de género.

En la empresa se cumple toda la normativa correspondiente a prevención de riesgos laborales, aunque no se ha realizado algún tipo de estudio para detectar las necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral desde el punto de vista de género.

No se han detectado situaciones en las que se vulnera de ninguna forma la prevención de riesgos. A su vez, la empresa cumple los requisitos en materia contra incendios, accesibilidad y demás garantías de diseño y construcción relacionadas.

11. **Lenguaje y comunicación no sexista.**

En la empresa no existe un análisis específico en el que se valore el uso de lenguaje no sexista en la información dirigida a la clientela ni, en definitiva, de la información interna y externa sobre la publicidad de la empresa, imagen y comunicación corporativas.

12. **Integración sociolaboral de las personas trans.**

En el artículo 55.3 de la *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*, se establece que *"En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans"*.

En ESCUELA DE ACTORES DE CANARIAS, SDAD.COOP., hasta la actualidad, la empresa **no ha tenido conocimiento de la existencia de personas trabajadoras trans que fuesen víctimas de ningún tipo de acoso y/o discriminación en sus centros de trabajo, tampoco se tiene constancia de casos de acoso y/o discriminación prestando especial atención a mujeres trans.**

ANEXO II**RESUMEN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

La auditoría retributiva íntegra se recoge en el documento diagnóstico de situación desde perspectiva de género de la empresa, negociado y aprobado por la comisión negociadora del Plan de Igualdad. Lo que se mostrará a continuación en el siguiente apartado es un resumen de la auditoría retributiva llevada a cabo en la empresa **ESCUELA DE ACTORES DE CANARIAS, SDAD.COOP.**, con motivo de la negociación del presente plan de igualdad según requisitos establecidos en el **apartado d) del artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, así como los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.**

1. **Denominación social de la entidad:** ESCUELA DE ACTORES DE CANARIAS, SDAD.COOP.
2. **Fecha de inicio y fin de la auditoría:** la vigencia de la auditoría retributiva coincide con la del Plan de Igualdad del que forma parte, siendo esta del 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027.
3. **Alcance temporal:** el alcance temporal de la presente auditoría retributiva será de 4 años, coincidiendo esta con la vigencia del Plan de Igualdad.
4. **Diagnóstico retributivo:**

El derecho al cobro de los distintos conceptos retributivos, viene establecido por el Estatuto de las Personas Trabajadoras. Con esto, las diferencias de retribución existentes en la empresa, no responden a cuestiones de género.

- Se analizará en primer lugar el código cuenta cotización 38102817954:
 - Para la categoría profesional de PROFESOR/A ESPECIALIZADO/A (SOCIOS/AS COOPERATIVA), no se puede realizar comparativa salarial entre mujeres y hombres, dada la inexistencia de personal femenino en el puesto.
 - En la categoría de PROFESOR/A ESPECIALIZADO/A (CONSEJO RECTOR), no existen diferencias salariales entre mujeres y hombres, en todos los complementos la diferencia es 0,00%.
 - Para la categoría salarial de PROFESOR/A ESPECIALIZADO/A (COMISIÓN PEDAGÓGICA) (SOCIOS/AS COOPERATIVA), tampoco se puede llevar a cabo una comparación salarial dado que solo existen hombres para dicha categoría.
- A continuación se muestra el resumen para el código cuenta cotización 38118785871:
 - Para la categoría profesional de PEDAGOGO/A, existe una diferencia salarial de 11,54% tanto en el total salario como en el total retribución a favor de las mujeres.
 - En cuanto a la categoría profesional de PROFESOR/A ESPECIALIZADO/A, no se pueden llevar a cabo comparaciones salariales entre mujeres y hombres ya que solo existen hombres dentro de la categoría.
 - Para la categoría profesional de PROFESOR/A ESPECIALISTA, existen unas diferencias salariales del 7,32% en la media del total retribución a favor de los hombres y del 19,59% en la mediana también a favor de los hombres.
- Por último, se analizará el código cuenta cotización 38102823412:
 - Dentro de la categoría profesional de AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A, existen unas diferencias salariales del 5,94% a favor de los hombres en la media del total retribución y del 6,88% en la mediana del total retribución a favor de las mujeres.
 - En la categoría profesional de LICENCIADO/A, existen unas diferencias salariales del 1,21% en el total retribución a favor de las mujeres en la media y del 1,26% en el total retribución también a favor de las mujeres.
 - Para la categoría profesional de LICENCIADO/A (COMISIÓN PEDAGÓGICA), existen unas diferencias salariales del 3,06% en la media a favor de los hombres en el total retribución y también del 3,06% en la mediana también a favor de las mujeres.
 - Dentro de la categoría profesional de CONSERJE, no se pueden llevar a cabo comparaciones salariales entre mujeres y hombres ya que solo existe un hombre para la presente categoría.
 - Para la categoría profesional de AUXILIAR BIBLIOTECA, no se pueden llevar a cabo comparaciones salariales entre mujeres y hombres ya que solo existen mujeres dentro de la presente categoría profesional.
 - Dentro de la categoría profesional de MANTENIMIENTO, tampoco se pueden llevar a cabo comparaciones salariales entre mujeres y hombres ya que solo existen hombres dentro de la categoría.
 - En la categoría profesional de AYUDANTE TÉCNICO/A, no se pueden llevar a cabo comparaciones salariales entre mujeres y hombres ya que solo existen hombres dentro de la categoría profesional.
 - Para la categoría profesional de PROFESOR/A ESPECIALIZADO/A, existe una diferencia salarial de 2,32% en el total retribución a favor de los hombres en la media y del 1,65% en la mediana también a favor de los hombres.
 - En la categoría profesional de LIMPIADOR/A, no se pueden llevar a cabo comparaciones salariales entre mujeres y hombres ya que solo existen mujeres para la presente categoría profesional.

ESCUELA DE ACTORES DE CANARIAS, SDAD.COOP.

En cuanto a la categoría de PROFESOR/A ESPECIALIZADO/A (COMISIÓN PEDAGÓGICA), existen unas diferencias salariales del 0,24% en el total retribución a favor de las mujeres en la media y del 1,22% también a favor de las mujeres en la mediana.

5. Resumen:

El criterio de aplicación en salarios brutos anuales **no hace constar en ninguna categoría profesional diferencias iguales o superiores al 25%** en las diferencias de las medias y/o medianas de mujeres y hombres. Por todo ello, podemos concluir que en la empresa, **no existe brecha salarial de género ni diferencia retributiva significativa debido al sexo de las personas trabajadoras.**