

Plan de Igualdad 2023-2026

Tabla de contenido

ANTECEDENTES	3
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES	4
ÁMBITO Y PRINCIPIOS RECTORES	5
INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	7
RESUMEN INFORME DIAGNÓSTICO	10
RESUMEN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	17
OBJETIVOS	24
PROCEDIMIENTOS: Revisión, Seguimiento, Evaluación y Resolución de Conflictos	40
ANEXOS	42

ANTECEDENTES

El compromiso de Bridge Education S.L. (en adelante The Bridge) con la igualdad entre mujeres y hombres está recogido explícitamente en:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Como muestra del verdadero interés de la empresa y para articular la estrategia general en materia de igualdad y transversalidad de género se generan de forma continua acciones que velan por una cultura de respeto e integración de las personas.

Tras el rápido aumento de la compañía desde su reciente creación, se ha detectado la necesidad de formalizar las acciones que ya se vienen desarrollando, así como dar cumplimiento al marco legal.

Por ello, el pasado mes de julio de 2023, se llevó a cabo un minucioso estudio de la situación laboral de la empresa mediante un análisis exhaustivo de la situación de las mujeres y hombres desde la denominada "perspectiva de género", con el objetivo de obtener una visión de conjunto de todos los aspectos relacionados con esta materia.

En este documento se contemplan las medidas para continuar fomentando la igualdad de oportunidades y para la eliminación de las desigualdades detectadas durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del Plan de Igualdad 2023-2026.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

El Plan de Igualdad de The Bridge, es producto de un Diagnóstico consensado con la parte social y recoge las contribuciones del trabajo propositivo y analítico de las partes que forman parte de la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad de The Bridge, constituida el día 19 de julio de 2023.

La composición de dicha comisión se realizó de acuerdo con lo establecido en el acta de constitución de la misma.

Las personas que firman el presente plan son las siguientes:

por una parte, la representación de la empresa

- M^a del Carmen Saguar Fonseca, Responsable de People

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

- Irena Boned Gómez, Representante de CC.OO.

Se incluye en esta mesa de negociación en calidad de asesores a:

- Joaquín Rodríguez, CFO
- Ana López, Responsable de Marketing
- David García, Responsable de Operaciones
- Nuria Izquierdo, Responsable de Desarrollo de Negocio
- Diego Díaz, Responsable Académico
- Claudia Taracena, experta externa asesora en materia de igualdad
- M^a José Garrido, experta externa asesora en materia de igualdad

ÁMBITO Y PRINCIPIOS RECTORES

El presente Plan es de aplicación a todas y todos los trabajadores con vinculación laboral con THE BRIDGE independientemente del centro de trabajo al que estén asignados.

El ámbito de aplicación territorial es el estado español.

La vigencia del plan será de 3 años desde el 1 de noviembre de 2023, fecha de entrada en vigor.

Dicho plan se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

Las partes comenzarán la negociación de un nuevo Plan tres meses antes de la finalización del presente.

La Dirección de THE BRIDGE hace suyos los siguientes principios rectores de este Plan de Igualdad con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal:

- PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.

- PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION INDIRECTA POR RAZON DE SEXO

La discriminación indirecta por razón de sexo, se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

- PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se considera acoso por razón de sexo cualquiera comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS

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

- PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD DE LAS POLITICAS DE GÉNERO

Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Se incluye información de la empresa:

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Bridge Education, S.L.					
NIF	B67406967					
Domicilio social	Paseo de Recoletos, n.15. 28004, Madrid					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	2019					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Iker Arce Seco					
Cargo	Consejero Delegado					
Teléfono	919 01 72 57					
e-mail	iker@thebridgeschool.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	M ^a del Carmen Saguar					
Cargo	People Manager					
Teléfono	919 01 72 57					
e-mail	mamen@thebridgeschool.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Enseñanza para adultos y otro tipo de enseñanza					
CNAE	8559 - Otra educación n.c.o.p.					
Descripción de la actividad	Enseñanza para adultos y otro tipo de enseñanza					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Madrid, Sevilla, Valencia (y online)					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	56	Hombres	125	Total	171
Centros de trabajo	Madrid, Sevilla y Valencia					
Facturación anual (€)	3,5 M					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí se dispone de un departamento de People					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	-	Hombres	-	Total	-

The Bridge fue fundado en 2019 para facilitar el acceso a una carrera profesional en el ámbito digital al mayor número de personas.

Ahora que todos los trabajos son tecnológicos, el mundo necesita nueva mano de obra. Nosotros tenemos las herramientas, la formación y la red para construirla. Nuestros estudiantes están preparados para el éxito con el aprendizaje práctico tanto online como presencial, las tutorías individualizadas, las becas y ayudas, la orientación profesional y el acceso a una gran red de empleadores de la industria.

En THE BRIDGE, apostamos por acercar al público masivo nuestros programas educativos inmersivos de estilo bootcamp, especializados en las habilidades digitales más solicitadas, ayudando a lograr los mejores resultados de nuestros estudiantes. Lo que contribuye a disminuir la brecha de género existente en el sector tech.

La formación de nuevo talento y el reciclaje de la fuerza de trabajo será el motor que nos lleve a transformar los desafíos y oportunidades actuales en riqueza y desarrollo social para todos.

Nuestros valores y misión

El potencial de transformación digital de nuestra economía no depende de la tecnología, sino de la disponibilidad del talento.

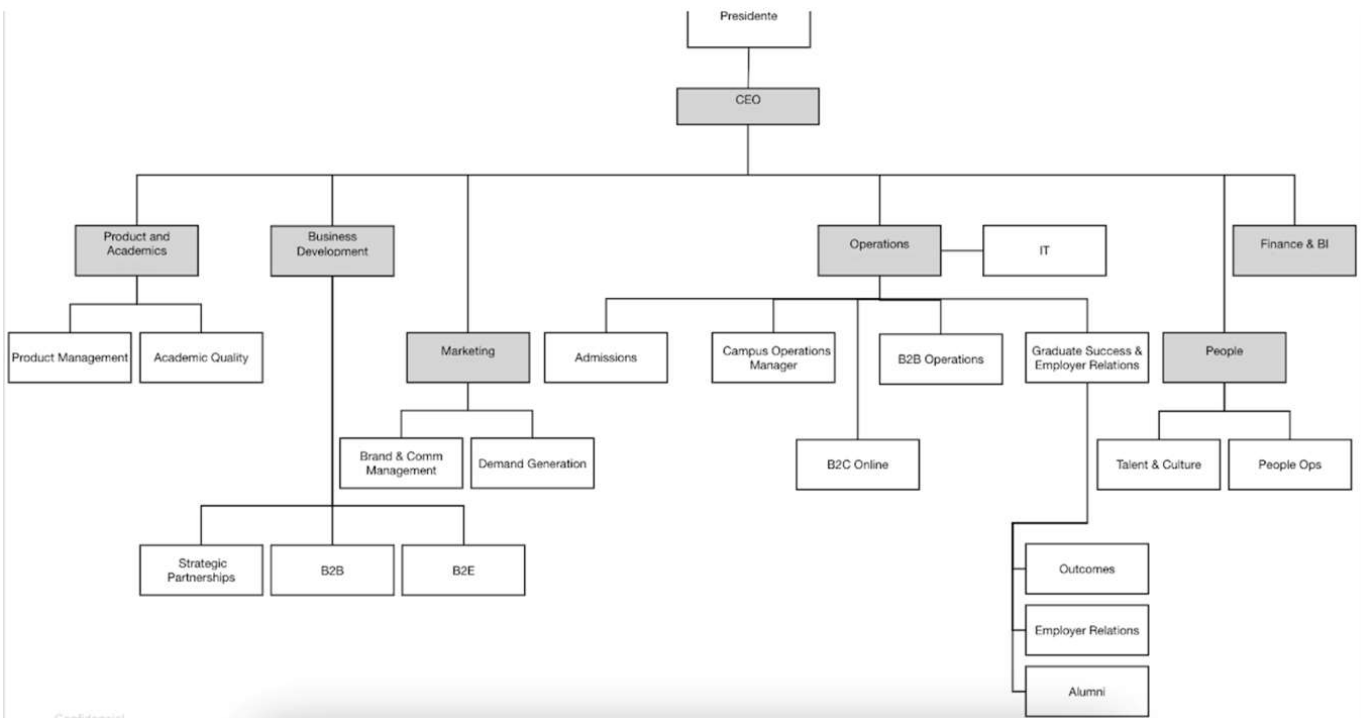
Nos encontramos con 20.000 vacantes de empleo digital sin cubrir en España. Los profesionales capaces de desempeñar empleos en áreas como la ciberseguridad, la ciencia de datos, el desarrollo de software, el diseño de productos digitales y el marketing digital son algunos de los más demandados en el mundo y en España. Pero no existe suficiente talento para abastecer al mercado de trabajo en nuestro país y del que se dispone está masculinizado.

En The Bridge, trabajamos para mejorar esta situación y explotar el potencial de nuestros estudiantes, procurando unas condiciones atractivas para el género infrarrepresentado en el sector.

Algunos de nuestros principios, expuestos directamente en nuestra web:

- Estamos juntos en esto
- Construimos algo de lo que queremos ser parte
- Actuamos para incrementar la inclusión y la diversidad en las profesiones digitales

ORGANIGRAMA y CONTEXTO



La presencia limitada de mujeres en el ámbito STEAM dentro de muchas organizaciones relacionadas con las nuevas tecnologías refleja una realidad más amplia de desequilibrio de género en este campo. Investigaciones basadas en el proyecto MindGAP y en informes de la OCDE y la UNESCO han documentado una notable brecha de género en la participación de mujeres en las disciplinas STEAM, tanto en el ámbito educativo como en la industria tecnológica a nivel global.

La falta de diversidad de género en roles docentes y de liderazgo en estas áreas está relacionada con una tendencia persistente de menor representación femenina en carreras y puestos relacionados con la tecnología. Esta disparidad se origina en etapas tempranas de educación, donde las niñas a menudo muestran menos interés en STEAM, y perdura a lo largo de los niveles universitarios y profesionales. La carencia de modelos femeninos en roles tecnológicos puede influir en la percepción y aspiraciones de las mujeres en esta industria.

En respuesta a esta situación, The Bridge considera fundamental impulsar la inclusión de mujeres en STEAM y, por ende, en roles como los de profesora y/o expertas en ámbitos de la tecnología. En este sentido, y con el fin de incentivar la participación femenina en los campos STEAM, la compañía brinda oportunidades para el desarrollo profesional de las mujeres y se fomenta una cultura organizacional diversa y equitativa.

RESUMEN INFORME DIAGNÓSTICO

Para el diagnóstico se han ido identificando las variables necesarias para cada uno de los análisis, se han identificado las herramientas y aplicativos a utilizar, se han realizado cálculos, operaciones y correlaciones de variables para, finalmente analizar los datos.

El periodo de referencia de los datos analizados fue el año 2022, debido a la juventud de la compañía.

Para los cuestionarios ha participado todo el personal en los cuestionarios de plantilla, dirección y procesos de recursos humanos. Además de contar con la información facilitada por la propia área de personas de la organización y del prestador de servicios de nómina VÍA Consultores, quien ha facilitado los datos numéricos de nómina y retribución.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

- El número de personas por sexo que conforman la plantilla en este momento y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de masculinización de la empresa: con un total de 176 personas a 31 de diciembre de 2022 con 51 mujeres y 125 hombres. Distribuyéndose en los siguientes:

Edad					
	Nº Mujeres	Nº Hombres	% mujeres	% hombres	diferencia
2022					
Hasta 25 años	3	6	33%	67%	-33%
de 26 a 35	23	62	27%	73%	-45%
de 36 a 45	16	40	29%	71%	-43%
Más de 45	9	17	35%	65%	-31%
Antigüedad					
	Nº Mujeres	Nº Hombres	% mujeres	% hombres	diferencia
2022					
Menos de 1 año	11	52	17%	83%	-65%
de 1 a 3	34	65	34%	66%	-31%
de 3 a 5	6	8	43%	57%	-14%
Más de 5	-	-	-	-	-
Tipología de contrato					
	Nº Mujeres	Nº Hombres	% mujeres	% hombres	diferencia
2022					
Indefinido	41	106	28%	72%	-44%
Temporal	10	19	34%	66%	-31%

Como podemos observar, existen diferencias superiores al 25% provocadas por el número de personas trabajadoras del género masculino, frente al femenino. La empresa se encuentra masculinizada.

Jornada					
	Nº Mujeres	Nº Hombres	% mujeres	% hombres	diferencia
2022					
Completa	36	69	34%	66%	-31%
Parcial	14	56	20%	80%	-60%
Reducida	1	0	100%	0%	100%

Grupo Profesional					
	Nº Mujeres	Nº Hombres	% mujeres	% hombres	diferencia
2022					
01 Profesor/a titular	5	48	9%	91%	-81%
03 Profesor/a Auxiliar	23	64	26%	74%	-47%
06 Jefe/a de Administración	1		100%	0%	100%
07 Oficial Administrativo 1	3	2	60%	40%	20%
008 Oficial Administrativo 2	1		100%	0%	100%
009 orientador/a profesional	3		100%	0%	100%
015 auxiliar no docente	1		100%	0%	100%
017 titulado/a no docente	14	11	56%	44%	12%

Grupo Cotización					
	Nº Mujeres	Nº Hombres	% mujeres	% hombres	diferencia
2022					
1	12	48	20%	80%	-60%
3		1	0%	100%	-100%
5	26	59	31%	69%	-39%
7	13	17	43%	57%	-13%

Observamos nuevamente en la distribución de jornadas que existe un mayor número de hombres en la organización. Pudiendo comprobar que no es una situación desfavorable para el género femenino, sino por volumen de personas trabajadoras.

PREGUNTAS RESEÑABLES CUESTIONARIOS AL PERSONAL

3. Responsabilidades de cuidados: hijas/os

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Sí	82
● No	47



7. ¿Tienes personal a cargo?

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Sí	26
● No	103



14. ¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?

[Más detalles](#)

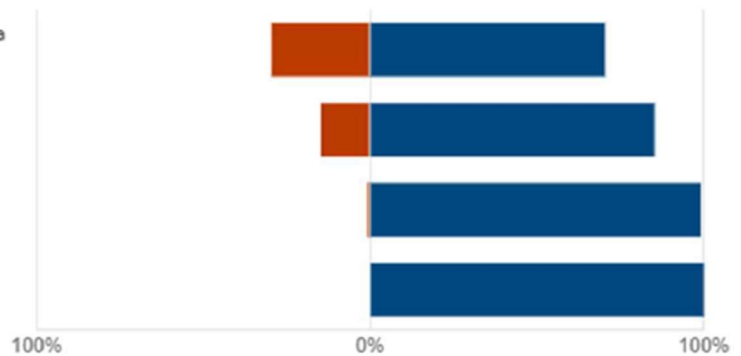
■ SI ■ NO

El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres

La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social

Por discriminación hacia los hombres

Por malas experiencias en contratación con hombres



19. ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las hombres de la empresa?

[Más detalles](#)

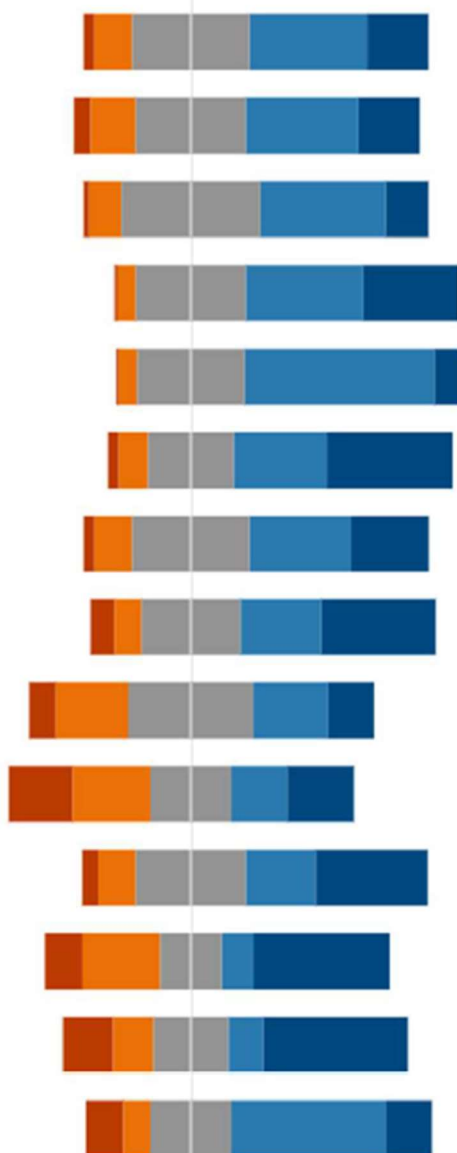
[Información](#)

● Sí	102
● No	27



■ 1-Muy bajo ■ 2-Bajo ■ 3-Alto ■ 4-Muy alto ■ No sabe/No contesta

1. En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres
2. La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de...
3. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de l...
4. La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades...
5. La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo
6. A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y...
7. El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas...
8. La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres
9. Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal,...
10. La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación
11. La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y...
12. Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la...
13. Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas)...
14. La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo



Se muestra la información obtenida con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, valorando las situaciones de desigualdad o dificultad detectadas:

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

A la luz de los datos, se observa brecha de género significativa. Principalmente observamos que un 93,3% de los puestos directivos incorporados son hombres. Pero no se ha podido obtener evidencial que demuestre que ello provenga del proceso de selección por un desarrollo sexista.

- La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado
- Las ofertas y la documentación propia del proceso de reclutamiento y selección utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista.
- Los criterios de selección están objetivados y las entrevistas de trabajo por competencias enmarcan el tipo de preguntas en aquéllas relacionadas con cada criterio a valorar.
- Las entrevistas son realizadas por las personas responsables de los departamentos y por recursos humanos, conforme a los criterios establecidos por la dirección o el departamento de People.

DIFICULTADES

- Llegan más currículos de hombres que de mujeres.

2. FORMACIÓN

Observándose mayores niveles formativos en mujeres que en hombres. Llegándose a encontrar una diferencia de un 66,6%.

3. CONTRATACIÓN

Durante el proceso de contratación se detecta una brecha significativa de género, como en el caso de los puestos directivos. Si bien en algunos puestos, por la propia dinámica del mercado se presentan más candidatos de uno u otro género.

Se hace necesario mantener la vigilancia sobre la objetividad en los procesos de selección que deriven en una contratación igualitaria en base a capacidad de los candidatos con independencia de género.

4. PROMOCIÓN

El 71.4% de la plantilla afirma que a la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.

El 82.2% de la plantilla considera que el avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre

DIFICULTADES

La falta de definición del proceso de promoción interna es causa de que un alto porcentaje de personas de la plantilla no lo conozca o pueda valorarlo (67.8%).

5. EJERCICIO RESPONSABLE

Únicamente existe un caso de jornada reducida en la empresa, por parte de una mujer. Si bien, en las jornadas parciales se observa un 66% de hombres.

A la vista de la información recogida por los formularios anónimos, los empleados no son concededores de las facilidades que existen por parte de la compañía para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Se contempla que, más de un 50% de los empleados consideran que la empresa no ha informado de dichas medidas disponibles.

6. CONDICIONES DE TRABAJO

No se aprecian diferencias por sexo en lo relativo a sistema de trabajo a turnos, extinciones laborales, horarios, sistema de promoción, permisos y excedencias o ausencias no justificadas.

- No aplica el análisis por ausencia de casos relacionados con el régimen de movilidad funcional y geográfica según lo previsto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores, la identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa o las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- No aplica el análisis de la implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa por ausencia de dicho protocolo

7. RETRIBUCIONES

En cuanto a la política retributiva, se hace necesario un estudio pormenorizado de la clasificación de los puestos y revisión de condiciones salariales para la unificación progresiva de criterios. Con especial atención en:

- Mejora Voluntaria
- Exclusividad
- Plus dedicación
- Pacto no competencia
- Plus disponibilidad

Ello debido a las diferencias sin justificación evidente en cuanto a los conceptos salariales pactados.

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Grupo Cotización					
	Nº Mujeres	Nº Hombres	% mujeres	% hombres	diferencia
2022					
1	12	48	20%	80%	-60%
5	26	59	31%	69%	-39%

La compañía se encuentra masculinizada en su generalidad. En el caso de las posiciones de gestión del grupo 1, se observa una brecha de género a tener en consideración, así como en el grupo 5 de docentes.

Durante el levantamiento de información no se observa discriminación en el proceso de selección con sesgo de género en este sentido. Pero se hace necesaria la intervención para que el proceso de contratación revierta en una evolución en este sentido.

CONCLUSIONES

Como resumen final podemos determinar que la compañía se encuentra masculinizada. Por lo que se hace necesaria la implantación de un Plan de Igualdad que procure una evolución en la igualdad de género, en los niveles en los que tanto los requerimientos del negocio como el propio mercado lo permitan.

- Se detecta una necesidad clara de comunicación eficiente
- Uno de los ámbitos de actuación inmediata será la formación y sensibilización del personal
- Se detecta la necesidad de generar políticas como la Política Retributiva, así como un Protocolo de Acoso.

RESUMEN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva de THE BRIDGE ha sido elaborada por la empresa Legari Consulting, cuyo resumen se detalla en este apartado y se puede encontrar como anexo al presente plan.

Objetivo de la auditoría retributiva de THE BRIDGE

La auditoría retributiva pretende comprobar que el sistema retributivo de la institución, de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

A estos efectos, la auditoría retributiva de THE BRIDGE permite definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudiera producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Conclusiones de la Auditoría

Valoración de puestos de trabajo

El grueso de la Compañía son los docentes, con un mayor número de hombres sobre mujeres, por lo que ese grupo se encuentra masculinizado.

Recuento de Sexo	Etiquetas de columna			
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general	Incremento
001 PROFESOR TITULAR	48	5	53	-90%
003 PROFESOR AUXILIAR / ADJUNTO	64	23	87	-64%
006 JEFE ADMINISTRACIÓN		1	1	
007 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	2	3	5	50%
008 OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª		1	1	
009 ORIENTADOR PROFESIONAL		3	3	
015 AUXILIAR NO DOCENTE		1	1	
017 TITULADO NO DOCENTE	11	14	25	27%
Total general	125	51	176	-59%

Analizando los salarios y complementos, si bien se detectan diferencias, estas no son imputables a razón de género sino a datos relativos a la experiencia laboral aportada por el empleado (que en su mayoría los docentes son un perfil masculino), los pluses de disponibilidad, no competencia y exclusividad que se les ofrecen para garantizar una docencia de excelencia y al no disponer de perfiles similares en el género femenino, no pueden dotarse a estos de las mismas condiciones.

Promedio de Salario	Etiquetas de columna			
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general	Incremento
001 PROFESOR TITULAR	4.634 €	8.972 €	5.043 €	94%
003 PROFESOR AUXILIAR / ADJUNTO	2.765 €	3.102 €	2.854 €	12%
006 JEFE ADMINISTRACIÓN		17.088 €	17.088 €	
007 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	4.849 €	7.832 €	6.639 €	62%
008 OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª		6.238 €	6.238 €	
009 ORIENTADOR PROFESIONAL		9.956 €	9.956 €	
015 AUXILIAR NO DOCENTE		10.696 €	10.696 €	
017 TITULADO NO DOCENTE	7.490 €	9.147 €	8.418 €	22%
Total general	3.932 €	6.503 €	4.677 €	65%

Promedio de Complementos Salariale	Etiquetas de columna			
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general	Incremento
001 PROFESOR TITULAR	10.855 €	19.987 €	11.716 €	84%
003 PROFESOR AUXILIAR / ADJUNTO	1.110 €	1.571 €	1.232 €	41%
006 JEFE ADMINISTRACIÓN		20.662 €	20.662 €	
007 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	2.003 €	6.155 €	4.495 €	207%
008 OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª		3.312 €	3.312 €	
009 ORIENTADOR PROFESIONAL		10.602 €	10.602 €	
015 AUXILIAR NO DOCENTE		9.304 €	9.304 €	
017 TITULADO NO DOCENTE	29.599 €	17.345 €	22.737 €	-41%
Total general	7.373 €	9.067 €	7.864 €	23%

Promedio de 003 - Mejora Voluntaria	Etiquetas de columna			
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general	Incremento
001 PROFESOR TITULAR	6.477 €	13.518 €	7.142 €	109%
003 PROFESOR AUXILIAR / ADJUNTO	162 €	469 €	243 €	190%
006 JEFE ADMINISTRACIÓN		13.498 €	13.498 €	
007 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	665 €	2.692 €	1.881 €	305%
008 OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª		1.574 €	1.574 €	
009 ORIENTADOR PROFESIONAL		4.648 €	4.648 €	
015 AUXILIAR NO DOCENTE		3.955 €	3.955 €	
017 TITULADO NO DOCENTE	18.484 €	9.870 €	13.660 €	-47%
Total general	4.207 €	5.051 €	4.452 €	20%

Promedio de 081 - Pacto No Compete		Etiquetas de columna		
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general	Incremento
001 PROFESOR TITULAR	1.190 €	1.238 €	1.194 €	4%
003 PROFESOR AUXILIAR / ADJUNTO	3 €	2 €	3 €	-29%
006 JEFE ADMINISTRACIÓN		0 €	0 €	
007 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	0 €	1.197 €	718 €	
008 OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª		0 €	0 €	
009 ORIENTADOR PROFESIONAL		2.826 €	2.826 €	
015 AUXILIAR NO DOCENTE		2.250 €	2.250 €	
017 TITULADO NO DOCENTE	2.127 €	3.236 €	2.748 €	52%
Total general	646 €	1.291 €	833 €	100%

Promedio de 077 - PLUS DISPONIBILIDAD		Etiquetas de columna		
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general	Incremento
001 PROFESOR TITULAR	688 €	900 €	708 €	31%
003 PROFESOR AUXILIAR / ADJUNTO	1 €	2 €	1 €	69%
006 JEFE ADMINISTRACIÓN		0 €	0 €	
007 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	0 €	0 €	0 €	
008 OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª		0 €	0 €	
009 ORIENTADOR PROFESIONAL		0 €	0 €	
015 AUXILIAR NO DOCENTE		0 €	0 €	
017 TITULADO NO DOCENTE	1.531 €	571 €	994 €	-63%
Total general	399 €	246 €	355 €	-38%

Promedio de 251 - Exclusividad		Etiquetas de columna		
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general	Incremento
001 PROFESOR TITULAR	795 €	1.800 €	890 €	126%
003 PROFESOR AUXILIAR / ADJUNTO	2 €	2 €	2 €	-15%
006 JEFE ADMINISTRACIÓN		3.000 €	3.000 €	
007 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	0 €	0 €	0 €	
008 OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª		0 €	0 €	
009 ORIENTADOR PROFESIONAL		0 €	0 €	
015 AUXILIAR NO DOCENTE		0 €	0 €	
017 TITULADO NO DOCENTE	1.559 €	1.071 €	1.286 €	-31%
Total general	444 €	530 €	469 €	19%

Registro retributivo

- Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, THE BRIDGE cuenta con un registro retributivo de acuerdo al 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.
- El Registro elaborado considera a toda la plantilla de la Institución que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia.
- De acuerdo con la normativa legal vigente, THE BRIDGE ha considerado la remuneración realmente percibida por sus trabajadores y trabajadoras durante el periodo de referencia (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022).
- El registro deberá incluir la justificación a que se refiere 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, un veinticinco (25) por ciento.
- De acuerdo con el registro retributivo de THE BRIDGE se aprecian diferencias superiores a un veinticinco (25) por ciento en los conceptos de:
 - **Complementos salariales:** en los grupos 1, 3 y 7, se detectan diferencias superiores al 25% a favor del género femenino dentro de la organización:
 - ✓ En cuanto a las diferencias en el grupo 1, esto se debe a que hay un porcentaje mucho más alto de hombres con jornada parcial, respecto al número de mujeres, quienes en su mayoría cuentan con jornada completa.
 - ✓ En cuanto a las diferencias en el grupo 3, se debe principalmente a que una profesional incluida en el grupo tiene unas condiciones más beneficiosas debido a su experiencia laboral previa. Lo que la faculta con un salario y mejora voluntaria más altos que el resto de profesionales del grupo y esto provoca que hace que en la media se aprecie una diferencia superior al 25%.
 - ✓ En referencia al grupo 7, la diferencia se debe a que si bien todos los empleados/as del grupo disponen de una mejora voluntaria (a excepción del contrato en prácticas), una mujer tiene una mejora voluntaria pactada de forma previa a la incorporación del resto del grupo y esta es muy superior a la media. Teniendo además más antigüedad en la empresa que el resto de personas del mismo grupo.
 - ✓ En referencia al grupo 17, la diferencia de cuantía en la media se debe a que las tres posiciones de mayor relevancia para el negocio (CEO, D. Operaciones y D. Financiera), se encuentran en este grupo y de forma fortuita (pues los procesos de selección de las áreas de operaciones y financiero se han llevado a cabo sin sesgo aparente) las ostentan hombres.

- **Mejora voluntaria:** en los grupos 1, 3 y 7, las diferencias porcentuales son a favor de las mujeres trabajadoras de THE BRIDGE:
 - ✓ En cuanto a las diferencias en el grupo 1, esto se debe a que hay un porcentaje mucho más alto de hombres con jornada parcial, respecto al número de mujeres, quienes en su mayoría cuentan con jornada completa y al sustentarse la cuantía de este complemento sobre el % de jornada, se ven afectados el colectivo masculino.
 - ✓ En cuanto a las diferencias en el grupo 3, se debe principalmente a que una profesional incluida en el grupo tiene unas condiciones más beneficiosas debido a su experiencia laboral previa. Lo que la faculta con un salario y mejora voluntaria más altos que el resto de profesionales del grupo y esto provoca que hace que en la media se aprecie una diferencia superior al 25%.
 - ✓ En referencia al grupo 7, la diferencia se debe a que si bien todos los empleados/as del grupo disponen de una mejora voluntaria (a excepción del contrato en prácticas), una mujer tiene una mejora voluntaria pactada de forma previa a la incorporación del resto del grupo y esta es muy superior a la media, por su experiencia curricular. Teniendo además más antigüedad en la empresa que el resto de personas del mismo grupo.
 - ✓ En referencia al grupo 17, la diferencia de cuantía en la media se debe a que las tres posiciones de mayor relevancia para el negocio (CEO, D. Operaciones y D. Financiera), se encuentran en este grupo y de forma fortuita (pues los procesos de selección de las áreas de operaciones y financiero se han llevado a cabo sin sesgo aparente) las ostentan hombres.
- **Pacto de no competencia:** en el grupo 3 los pactos que se contemplan son de contrataciones antiguas de 2019 ya que en la actualidad la posición no tiene otorgado este complemento. La diferencia entre ellos reside en que lo cobran un hombre y una mujer y la cuantía del hombre es mayor. Actualmente la única posición que ostenta este complemento en el grupo es el hombre que venía percibiéndola, pero de forma residual ya que en el sistema de cobro de THE BRIDGE, no se percibe este complemento para el grupo nº3.

En el grupo 17, la diferencia es de un 52% a favor de las mujeres:

- ✓ Esta diferencia se debe principalmente a que existen más mujeres con contratos anteriores al año 2022, cuando se dejó de incluir este complemento. Y entre las personas que lo perciben hay una de ellas con un importe superior a los 20K€.
- **Plus de disponibilidad:** en los grupos 1 y 3 las diferencias porcentuales son a favor de las mujeres trabajadoras de THE BRIDGE:
 - ✓ En cuanto a las diferencias en el grupo 1, esto se debe a que hay un porcentaje mucho más alto de hombres con jornada parcial, respecto al número de mujeres, quienes en su mayoría cuentan con jornada completa. Lo que repercute en la cuantía a percibir.
 - ✓ En cuanto a las diferencias en el grupo 3, se debe principalmente a las condiciones salariales contractuales antiguas que son superiores a las del grupo, lo que hace que en la media se aprecie una diferencia superior al 25%.

En referencia al grupo 17 la diferencia porcentual es del 63% a favor del género masculino de la compañía:

- ✓ En referencia al grupo 17, esto se debe a que se requiere de la disponibilidad remunerada a posiciones que están ocupadas por hombres. Aunque de manera fortuita, pues como se ha comprobado, no se atribuyen las posiciones de responsabilidad con sesgo aparente de género.
- **Exclusividad:** en el grupo 1 las mujeres superan a los hombres, y en el grupo 17 los hombres perciben una cuantía superior respecto a las mujeres.
 - ✓ En cuanto a las diferencias en el grupo 1, esto se debe a que hay un porcentaje mucho más alto de hombres con jornada parcial, respecto al número de mujeres, quienes en su mayoría cuentan con jornada completa.
 - ✓ En referencia al grupo 17, esto se debe a que en la Compañía existen más hombres que mujeres con puestos de responsabilidad, y por tanto con mayores complementos salariales.
- La existencia de una diferencia salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género, ya que debe tenerse en cuenta la situación contractual y curricular de las personas trabajadoras.
- En base a lo anterior, THE BRIDGE ha elaborado los registros salariales en media y en mediana con los importes equiparados, teniendo en cuenta las retribuciones anualizadas a la jornada completa.

Medidas de conciliación y corresponsabilidad

- Las medidas de conciliación y corresponsabilidad dependen del Convenio colectivo de aplicación y las medidas establecidas en la organización, siendo las medidas más frecuentes la flexibilidad horaria y los diferentes permisos retribuidos.
- En todo caso las medidas son independientes al género del empleado/ a que se acoja a ellas.
- No se tienen registros del porcentaje de la plantilla que ha disfrutado de algún tipo de permiso durante los ejercicios. Pero sobre el total de permisos, ambos sexos han podido disfrutarlos con su simple solicitud sin distinción entre ellos.

En respuesta a esta situación, The Bridge considera fundamental impulsar la inclusión de mujeres en STEAM y, por ende, en roles como los de profesora y/o expertas en ámbitos de la tecnología. En este sentido, y con el fin de incentivar la participación femenina en los campos STEAM, la compañía brinda oportunidades para el desarrollo profesional de las mujeres y se fomenta una cultura organizacional diversa y equitativa. Todo lo anterior a través de medidas como las siguientes:

- En el equipo no docente (el equipo docente está sujeto a los horarios de las clases), se concede flexibilidad horaria y opción de teletrabajo.

- En cuestiones de inclusión The Bridge ofrece becas para estudiantes de colectivos LGTBI+, específicas para mujeres (programa WOMAN INTECH), etc. desde el año 2020. En 2023 The Bridge cuenta con becas para 21 estudiantes (inversión de 157.000€).
- Se realizan talleres para sensibilizar y fomentar la presencia de mujeres en el mundo STEAM.
- Colaboran con partners para la consecución de empleo de sus graduadas (a través de empresas que fomentan la incorporación al mundo laboral de colectivos desfavorecidos como mujeres víctimas violencia de género).
- Los proyectos finales de los estudiantes, también en ocasiones, son planteados como iniciativas para colectivos como es el de las mujeres víctimas de violencia de género.

The Bridge considera, que derivado de lo anterior, si consiguen mayor presencia en las aulas del colectivo femenino, incrementará la probabilidad de que una alumna graduada pueda pasar a ser una profesora asistente.

Promoción y movilidad

- Los procesos de selección y contratación de personal se regirán por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones.
- No existe un proceso de contratación y promoción común para la organización, si bien sí existe el compromiso de elaborarlo y distribuirlo.
- No existe un registro de promociones para el ejercicio de referencia.

No obstante lo anterior, tomando como referencia los grupos de cotización y los de grupo profesional, no se aprecian diferencias desde una perspectiva de género.

Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas

Como resultado del diagnóstico realizado, THE BRIDGE propondrá las siguientes medidas para la corrección y prevención de las diferencias retributivas en los siguientes ámbitos de actuación:

- Implantar un procedimiento para los procesos de reclutamiento, selección y contratación, basándose en criterios de igualdad e incorporando el enfoque de género en la totalidad de fases del proceso.
- Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto vertical como horizontalmente.
- 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.

- Crear y mantener un registro de promociones único, que indique el puesto de origen y al que se promociona, las pruebas que se han realizado para la promoción, así como otras cuestiones que permitan mejorar el sistema de equilibrio y recoger las mejoras que implican esas promociones.
- Fomentar la promoción interna de las mujeres de THE BRIDGE, especialmente en áreas y puestos donde están infrarrepresentadas.
- Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo, área o departamento donde estén infrarrepresentadas en proporción a la totalidad de la plantilla.

OBJETIVOS

En relación con las conclusiones y situación de igualdad de la empresa obtenidas en la fase diagnóstico (que se anexa a este Plan), se definen los siguientes objetivos generales:

- Garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el acceso y desempeño de su puesto de trabajo.
- Aplicar la perspectiva de género de manera transversal en todas las áreas, políticas y decisiones de la Institución. Continuar y reforzar las políticas de igualdad ya vigentes que cumplen con la legislación vigente y aquellas que la mejoran.
- Desarrollar buenas prácticas que faciliten una representación equilibrada de mujeres y hombres en la Institución.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación con la vida laboral, personal y familiar promoviendo la corresponsabilidad.
- Prevenir cualquier tipo de discriminación laboral.
- Garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de comportamientos indeseados, especialmente por razón de sexo.

Objetivos específicos

1. Compromiso con la igualdad

Facilitar el acceso y el conocimiento de toda la documentación e información relativa a la igualdad en THE BRIDGE. Poniendo a disposición de todo su personal a una comisión de seguimiento del presente plan que vele por el cumplimiento del mismo.

Con el fin de incentivar la participación femenina en los campos STEAM, la compañía brinda oportunidades para el desarrollo profesional de las mujeres y se fomenta una cultura organizacional diversa y equitativa. Todo lo anterior a través de medidas como las siguientes:

- The Bridge ofrece becas para estudiantes de colectivos LGTBI+, específicas para mujeres (programa WOMAN INTECH), etc. desde el año 2020. En 2023 The Bridge cuenta con becas para 21 estudiantes (inversión de 157.000€).
- Se realizan talleres para sensibilizar y fomentar la presencia de mujeres en el mundo STEAM.

- Colaboran con partners para la consecución de empleo de sus graduadas (a través de empresas que fomentan la incorporación al mundo laboral de colectivos desfavorecidos como mujeres víctimas violencia de género).
- Los proyectos finales de los estudiantes, también en ocasiones, son planteados como iniciativas para colectivos como es el de las mujeres víctimas de violencia de género.

2. Proceso de selección y contratación

Unificar los procedimientos y criterios de selección para la contratación de personal:

- Fomentando la presencia equilibrada de mujeres y hombres de los distintos departamentos, especialmente en los sobrerrepresentados.
- Fomentando la contratación de mujeres en puestos de poca presencia femenina.
- Disponiendo de datos de plantilla desagregados por sexo.
- Formando al personal responsable de los procesos

3. Formación

Formar a las trabajadoras y trabajadores de THE BRIDGE en materia de igualdad de género. Evitando barreras de acceso a los grupos infrarrepresentados.

Velando en todo momento por que los contenidos de la formación interna no reproduzcan estereotipos sexistas sino que por el contrario usan prácticas inclusivas.

4. Promoción

Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la promoción interna

5. Condiciones de trabajo

Establecer una política retributiva que vaya encaminada a la no generación de brechas salariales en la compañía.

6. Ejercicio Responsable

Fomentar una cultura de corresponsabilidad entre hombres y mujeres, estableciendo un marco común de medidas de conciliación. Asegurando que todo el personal conoce las medidas de conciliación existentes en la organización.

7. Salud Laboral

Velar por la inclusión de la dimensión de género en todo lo referente a la gestión del servicio de prevención ajeno de la compañía. Contemplando los riesgos psicosociales y ejecutando las medidas especiales determinadas a tal efecto, así como las contempladas para las mujeres gestantes.

8. Violencia de Género

Generar un espacio seguro para las personas que trabajan en THE BRIDGE y sean consideradas víctimas de la violencia de género. Apoyándoles en todo momento a la superación de una situación así.

9. Acoso Sexual por razón de sexo

Crear espacios de trabajo seguros y libres de todo tipo de acoso. Especialmente el acoso sexual o por razón de sexo.

10. Comunicación

Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por la plantilla, fomentando su participación y entendimiento efectivo.

CATÁLOGO DE MEDIDAS

Las áreas de actuación de los objetivos y medidas del Plan se han establecido en función de la información obtenida en el diagnóstico y las propuestas realizadas en el mismo.

El plan de igualdad contiene las medidas necesarias (anexas a este Plan), en virtud de los resultados del diagnóstico, sobre las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, además de otras relativas a materias violencia de género, comunicación y lenguaje no sexista.

Las medidas que se adoptan responden a la situación real de la organización y contribuyen a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en ella.

Para ello, cada medida se enmarca en alguno de los objetivos definidos en cada área de actuación, definiéndose además los indicadores y herramientas precisos para su medida, seguimiento y evaluación.

ASUNTO	MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO	OBSERVACIONES
GENERAL	Designar una persona/s responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia, que gestione y coordine el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Designación de la Figura de responsable de igualdad en la empresa.	Nombre o cargo	A la firma del Plan de Igualdad	
ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Aplicar un manual que contemple recomendaciones para una selección no sexista.	Documento del procedimiento.	People	may-24	
ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Revisar y analizar los criterios y herramientas empleadas en las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas. Eliminar cualquier posible elemento de discriminación en la selección.	Nº ofertas totales / Nº de ofertas modificadas.	People	julio-octubre-24 y 25	
ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Elaborar un procedimiento para la publicación de ofertas de empleo por todos los medios disponibles, como LinkedIn... en el que el lenguaje sea genérico, y si se utilizasen imágenes, que sean de hombres y mujeres.	Nº de ofertas publicadas con compromiso / Nº total de ofertas publicadas.	People	may-24	
ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Hacer un análisis y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento de las dificultades para la cobertura de una vacante por personas de un determinado sexo, especialmente el femenino, al tratarse de una empresa masculinizada por el sector.	Informe de las dificultades.	People	marzo-junio-septiembre-diciembre 24 marzo-junio-septiembre-diciembre 25 marzo-junio 26	

ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de las áreas/departamentos, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo y el resultado de los mismos.	Nº de candidaturas por sexo presentadas, seleccionadas y contratadas.	People	Continuo	
ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Si existiera contratación a través de empresas de selección, se solicitará expresamente que atiendan al criterio de contratar preferentemente al sexo subrepresentado en la categoría que se requiera, cuando las características de los profesionales sean las mismas.	N.º de personas contratadas a través de empresa de selección y categoría laboral.	People	Continuo	Inclusión en el Manual a elaborar en mayo de 2024
ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	En el caso de que dos o más candidaturas obtengan el mismo baremo en el proceso de selección, se contratará al sexo menos representado en dicha categoría. La promoción se comunicará por escrito a la persona elegida.	Nº de procesos de promoción interna, donde en igualdad de condiciones, se haya promocionado al sexo menos representado.	People	Continuo	Inclusión en el Manual a elaborar en mayo de 2024
ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Se contemplarán becas anuales de estudio para mujeres en aquellas posiciones TECH que se encuentren masculinizadas, facilitando posteriormente el acceso a nuestras posiciones laborales, incrementando su presencia.	Expediente de beca	People y Operaciones	Julio- agosto-24 y 25	Anualmente con lanzamiento en septiembre
ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, jornada, puesto y grupo profesional.	Base de datos de People	People	Continuo	
ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Informe	People	Mar-jun-sept-dic 24 mar-jun-sept-dic 25 mar-jun 26	Informe People a la Comisión

ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Con objeto de respetar el artículo 14 de la Constitución Española, eliminar de los formularios enviados a las nuevas incorporaciones la pregunta sobre su estado civil y sobre el número de personas dependientes a su cargo. Si bien, las personas trabajadoras podrán informar libremente al rellenar el modelo 45.	Formulario	People	ene-24	
PROMOCIÓN	Consensuar e implementar un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción en la empresa para todos los puestos, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto, incorporando un mecanismo de reclamación por parte de las personas interesadas.	Procedimiento estándar consensuado e implementado. Mecanismo de reclamación incorporado.	People	jun-24	
PROMOCIÓN	En la publicación de vacante o promoción aparecerán los requisitos y criterios de conocimientos y competencias para el desempeño del puesto vacante.	Nº de vacantes publicadas y comunicadas / Nº de vacantes convocadas.	People	Continuo	
PROMOCIÓN	Las promociones se cubrirán en primer lugar internamente, utilizando la convocatoria externa de no existir el perfil dentro de la empresa.	N.º de promociones internas. N.º de promociones externas. Todo desagregado por sexo.	People	Continuo	
PROMOCIÓN	Informar a las personas trabajadoras que se encuentren de baja, en un permiso o excedencia por cuidado de menor o familiar, de los procesos de promoción.	Correo informativo	People	Continuo	

PROMOCIÓN	Valorar en los currículums la formación en igualdad para la promoción en caso de igualdad de mérito y capacidad.	Base de datos de CV	People	Continuo	
FORMACIÓN	Impartir acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad a todas las personas de la plantilla y de forma piramidal comenzando por la Dirección. La duración no será inferior a 1 horas, y el sistema será presencial, u online. Con adaptación del horario mínimo en base a la metodología y contenidos a impartir.	Nº de personas formadas en igualdad según departamento y categoría/puesto de trabajo / Nº de integrantes de cada departamento y categoría/puesto de trabajo. Sistema elegido de formación.	Legari Consulting y People	Dic-23 Abril 24, 25 y 26	Las personas involucradas directamente en materia de género serán formadas en el mes de diciembre
FORMACIÓN	Formar en primer lugar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo, seguimiento de planes y violencia de género. Esta formación debe ser presencial u online y con las horas suficientes para tratar y conocer todas las áreas incluidas en el Plan de Igualdad.	Fecha de formación. N.º de horas impartidas. Temario. Sistema elegido de formación.	Legari Consulting y People	Dic-23 Abril 24, 25 y 26	Las personas involucradas directamente en materia de género serán formadas en el mes de diciembre
FORMACIÓN	Formar en materia de género aplicable a selección a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción, formación, y al personal encargado de cada departamento.	Nº de personas formadas / N.º de personas que componen la Comisión	Legari Consulting y People	Dic-23 Abril 24, 25 y 26	Las personas involucradas directamente en materia de género serán formadas en el mes de diciembre

FORMACIÓN	Toda la formación, sea para la igualdad, para la promoción o para el reciclaje se realizará en horario laboral. De haber convocatorias fuera del mismo, se devolverá el tiempo empleado con acuerdo entre las partes.	Comunicado a la plantilla del desarrollo, horarios y tiempo de trabajo	People	Dic-23 Abril 24, 25 y 26	
FORMACIÓN	Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el plan de formación, su grado de ejecución, la participación de mujeres y hombres, acción formativa, número de horas, si se realizan dentro o fuera de la jornada y, en ese caso, cuáles son los mecanismos de compensación, para realizar un seguimiento de la participación.	Informe elaborado con la totalidad de acciones formativas desagregadas por sexo.	People	marzo-junio- septiembre- diciembre 24 marzo-junio- septiembre- diciembre 25 marzo-junio 26	
FORMACIÓN	Registrar anualmente los intereses de la plantilla en cuanto a formación y tenerlos en cuenta para realizar las formaciones más adecuadas.	Form Google y estadística Excel	People	Dic-23, 24 y 25	Anualmente
FORMACIÓN	Velar por que los profesionales que imparten la formación utilicen un lenguaje y contenidos e imágenes que respeten la perspectiva de género.	Manual del profesorado	Académico	Continuo	
FORMACIÓN	Impartir formación en lenguaje inclusivo a las personas trabajadoras que tienen relación con terceros.	Contenido formativo	Legari Consulting y People	Dic-23 Abril 24, 25 y 26	Las personas involucradas directamente en materia de género serán formadas en el mes de diciembre

FORMACIÓN	Formar y sensibilizar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo así como de violencia de género, con especial relevancia en los puestos de responsabilidad y a los miembros de la comisión de seguimiento del plan de igualdad.	Contenido formativo	Legari Consulting y People	Dic-23 Abril 24, 25 y 26	Las personas involucradas directamente en materia de género serán formadas en el mes de diciembre
FORMACIÓN	Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.	Contenido formativo	Legari Consulting y People	Continuo	A demanda
FORMACIÓN	Realizar acciones formativas de reciclaje profesional a la plantilla que se incorpore tras la suspensión del contrato de larga duración (más de un año de suspensión).	Contenido formativo	Legari Consulting y People	Dic-23 Abril 24, 25 y 26	Las personas involucradas directamente en materia de género serán formadas en el mes de diciembre
RETRIBUCIONES	Elaborar una Política Retributiva donde se establezcan las bases de retribución a todo el personal asegurando la no discriminación por razón de sexo.	Política Retributiva	People	feb-24	Revisión de la Política de manera anual
RETRIBUCIONES	Se realizará un registro retributivo como garantía de transparencia en la configuración de todas las percepciones salariales. Los datos serán desglosados por sexo con la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido en base a cada	Informe de análisis de la estructura salarial.	Vía Consultores	A disposición	

	concepto retributivo en cada grupo o categoría profesional, en los términos previstos legalmente.				
RETRIBUCIONES	La información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, complementos y percepciones extrasalariales, que estarán diferenciadas por cada percepción.	Informe de análisis de la estructura salarial.	Vía Consultores	A disposición	
RETRIBUCIONES	Se llevará a cabo la auditoría retributiva en los términos previstos legalmente, la cual tendrá como objeto garantizar la igualdad retributiva en puestos de trabajo con condiciones equivalentes. Para ello, se aplicará un sistema de valoración de puesto de trabajo; de tal modo que, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones, las condiciones profesionales o laborales que se lleven a cabo sean equivalentes.	Registro Retributivo vs. DPTs	Legari Consulting	sept-24 y 25	
RETRIBUCIONES	Aportar a la Comisión de seguimiento la información general con las horquillas establecidas sobre los criterios para la atribución de los diferentes conceptos salariales.	Informe para la Comisión	Legari Consulting con People	marzo-junio- septiembre- diciembre 24 marzo-junio- septiembre- diciembre 25 marzo-junio 26	
COMUNICACIÓN Y CULTURA DE EMPRESA	Revisar y en su caso corregir, todas las comunicaciones tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que no tenga connotaciones sexistas, tanto en	Informe de análisis de la estructura salarial.	People	marzo-junio- septiembre- diciembre 24 marzo-junio- septiembre-	

	comunicaciones internas, como hacia el exterior.			diciembre 25 marzo-junio 26	
COMUNICACIÓN Y CULTURA DE EMPRESA	Se publicará el plan de igualdad y el protocolo de acoso para que cada trabajador/a de la compañía lo pueda consultar siempre que quiera.	Hoja de comunicación a la plantilla	People	nov-23	Se enviará también por email a la plantilla la implantación del Plan.
COMUNICACIÓN Y CULTURA DE EMPRESA	Se comunicará por email a toda la plantilla la existencia del protocolo de acoso, los canales de denuncia y la Política de Tolerancia Cero de la Compañía.	Email con el comunicado	People	dic-23 marzo-junio-septiembre-diciembre 24 marzo-junio-septiembre-diciembre 25 marzo-junio 26	
COMUNICACIÓN Y CULTURA DE EMPRESA	Habilitar un Canal Ético o de Comunicación.	Nº de comunicaciones por tipología	Legari Consulting con Marketing	dic-23	
COMUNICACIÓN Y CULTURA DE EMPRESA	Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género. El día 25 de noviembre.	Campaña realizada.	Marketing	Nov-23, 24 y 25	
COMUNICACIÓN Y CULTURA DE EMPRESA	Dar foro a las personas trabajadoras para que puedan pronunciarse de forma anónima acerca de su grado de satisfacción con las condiciones laborales y la posibilidad de proponer aspectos de mejora.	Expedientes de comunicaciones/denuncias	Legari Consulting	Continuo	Por medio del Canal Ético
COMUNICACIÓN Y CULTURA DE EMPRESA	Realizar una entrevista de salida en caso de extinción del contrato o cese voluntario.	Estadística en excel con los datos de causalidad y plan de acción	People	Continuo	Anualmente se propondrá plan de acción en caso de que se

					identifique una brecha en materia de género
COMUNICACIÓN Y CULTURA DE EMPRESA	Mantener actualizado y disponible el manual para el profesorado sobre docencia del lenguaje y comunicación inclusivos a fin de lograr lenguaje y comunicación inclusiva en el aula, así como generar conciencia en los alumnos y alumnas de la importancia de expresarse de este modo.	Manual del profesorado	People y Operaciones	ene-24,25 y 26	
SALUD LABORAL	Los Comités de Seguridad y Salud (si los hubiere) informarán a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, según categoría, puesto de trabajo y departamento, incidiendo en los masculinizados/ feminizados, así como a toda aquella cuestión de género que consideren para su estudio.	Índices de Siniestralidad desagregados por sexo	Umivale	dic-23, 24 y 25	
SALUD LABORAL	Se solicitará evaluación de riesgos laborales y medidas desde la perspectiva de género. Pudiendo la Comisión de igualdad sugerir a los Comités de Seguridad y Salud que realicen seguimiento de cuantos puntos consideren a este efecto.	Evaluaciones de riesgo y medidas propuestas por el SPA	Quiron	dic-23, 24 y 25	
SALUD LABORAL	La evaluación de riesgos incluirá la previsión de puestos ocupados por trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia natural. Cuando el puesto suponga un riesgo para su salud y/o la de su hija/o, se adecuará o modificará a las necesidades de la trabajadora, y antes de derivar a la mutua para una posible baja por riesgo, se	Evaluación de riesgo del puesto	Quiron	dic-23, 24 y 25	

	tratará de que cubran otros puestos donde no exista tanto riesgo.				
SALUD LABORAL	Comprobar a través de la metodología de la evaluación que se tiene en consideración los riesgos psicosociales por la desagregación por género, siempre que sea posible y no coarte el anonimato de las personas participantes en dicha evaluación	Si/No	Quiron	dic-23, 24 y 25	En función a la última evaluación realizada
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Medios por los que se ha difundido.	People	Dic-23 marzo-junio-septiembre-diciembre 24 marzo-junio-septiembre-diciembre 25 marzo-junio 26	
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Informar a la Comisión de Seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso, según tipología, solución determinada, así como del número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Nº de denuncias archivadas /Nº de denuncias Nº de denuncias resueltas/ nº total de denuncias x tipo de resolución	Legari Consulting	ene-24	
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa, por el momento la Compañía gestionará los supuestos de forma externa para garantizar la autonomía y transparencia en el proceso.	Expedientes de comunicaciones/denuncias	Legari Consulting	Continuo	

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.	Elaboración de la declaración	People	nov/dic-2023	
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un canal de denuncias.	Procedimiento de denuncia	People	Dic-23 marzo-junio-septiembre-diciembre 24 marzo-junio-septiembre-diciembre 25 marzo-junio 26	
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Formar a las personas directamente involucradas en el proceso de tratamiento del acoso en cualquiera de sus fases, en la definición y distinción de los diferentes tipos de acoso, prevención y tratamiento de este, en caso de que la gestión pase a ser interna.	Contenido formativo	Legari Consulting y People	Abril 24, 25 y 26	Las personas involucradas directamente en materia de género serán formadas en el mes de diciembre
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Difundir y actualizar puntualmente a través de la intranet y en las oficinas, a través de los tabloneros de anuncios o los medios oportunos, los permisos y licencias que garantiza la ley 3/2007, los Convenios y el Plan de Igualdad, y las modificaciones legislativas que se vayan produciendo.	N.º de informaciones y comunicados realizados.	People	Agosto-24 y 25	Anualmente
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Se facilitará al personal la flexibilidad horaria, así como, la opción de realizar su trabajo en modo remoto en base a sus necesidades. Facilitando a los padres y madres la conciliación con su puesto de trabajo.	Sistema Normativo	People	Continuo	

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral se cumplen; así como, impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales.	Informe estadístico de las personas que solicitan permisos de conciliación.	People	Continuo	A demanda
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Se pondrá un buzón de sugerencias (dirección de correo electrónico) a disposición de la plantilla para poder hacer un estudio de necesidades de conciliación y así, prever mejoras que se ajusten a las necesidades reales.	Propuestas de necesidades.	People	Continuo	A demanda
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares a su cargo, con enfermedades graves).	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	People	Continuo	A demanda
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Conceder a las personas trabajadoras un máximo de 20h anuales por jornada completa de trabajo (prorrataadas en % hasta las 10h anuales que corresponderían con una jornada al 50% que será lo mínimo para la concesión de la medida), debidamente justificadas en los siguientes supuestos: - para asistencia a citas médicas de menores o familiares dependientes de hasta segundo grado. - para asistencia a tutorías de hijos, hijas o menores a cargo.	Expediente personal	People	Continuo	A demanda

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitora distinta de la madre gestante, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre y cuando estos se produzcan dentro de la jornada de trabajo de la persona trabajadora.	Expediente personal	People	Continuo	A demanda
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Posibilidad de acumular las vacaciones, incluso del año anterior, tras el período de lactancia.	Sistema de Petición de Vacaciones	People	Continuo	A demanda
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción.	Expediente personal	People	Continuo	A demanda
VIOLENCIA DE GÉNERO	Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad.	Chequeo de la difusión (tabloneros, comunicados, etc.) Número de actuaciones llevadas a cabo en todos los medios habituales de difusión de la empresa	People	marzo-junio-septiembre-diciembre 24 marzo-junio-septiembre-diciembre 25 marzo-junio 26	
VIOLENCIA DE GÉNERO	Informar a la plantilla mediante canales divulgativos tales como folletos informativos, de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.	Folleto formativo y correo enviado	People	marzo-junio-septiembre-diciembre 24 marzo-junio-septiembre-diciembre 25 marzo-junio 26	

PROCEDIMIENTOS: Revisión, Seguimiento, Evaluación y Resolución de Conflictos

REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a la revisión del propio Plan de Igualdad con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d) Cuando una resolución judicial condene a 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. La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con la finalidad de realizar un control del cumplimiento y desarrollo del presente Plan de Igualdad se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación. Esta comisión se constituirá formalmente quince días meses después de la firma del Plan de Igualdad, y será conformada por las mismas personas que formaron la mesa de negociación: Dña. M^a del Carmen Saguar Fonseca en representación de la compañía y Dña. Irena Boned Gómez como representante sindical de CCOO. La Comisión de seguimiento y evaluación tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento cada 6 meses del desarrollo de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos en la empresa.
- Análisis de la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puesto en marcha para el desarrollo del Plan.
- Negociación para determinar posibles ajustes o correcciones al Plan de Igualdad.
- Elaboración de las evaluaciones parciales anuales, y de la evaluación final una vez acabado el periodo de vigencia del Plan. Cada evaluación se reflejará en un informe que recogerá:
 - Las medidas puestas en marcha y los objetivos alcanzados.
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación y propuesta de actuaciones correctoras, si fueran necesarias. La Comisión se reunirá cada 6 meses con carácter ordinario, pudiéndose realizar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día, y celebrándose dicha reunión en el plazo máximo de 30 días.

PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO O REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Si durante la vigencia del presente Plan, sugiera cualquier duda o discrepancia sobre la interpretación o aplicación del presente Plan de Igualdad, se procederá a convocar a la Comisión negociadora del Plan de Igualdad a los efectos de su resolución.

En el caso de que esta Comisión no alcanzase una solución consensuada al respecto, cualquiera de las partes integrantes de la Comisión negociadora, podrá acudir de manera voluntaria a los órganos de mediación y en su caso arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), quedando, en ese caso,

ambas partes adheridas al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

ANEXOS

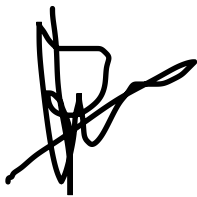
Junto con el presente documento se adjuntan:

- Acta promoción Plan Igualdad
- Acta constitución Comisión negociadora
- Informe diagnóstico
- Auditoría Retributiva
- Registro Retributivo
- Cuestionarios utilizados
- Catálogo medidas

En Madrid a 27 de Noviembre de 2023

En representación de
Bridge Education S.L.

Dña. M^a del Carmen Saguar Fonseca



En representación de
CC.OO

Dña. Irena Boned Gómez