PLAN DE IGUALDAD DE LEARNING BITS SL

Contenido

1. PRESENTACIÓN 3

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD. 5

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL. 6

4. INFORME DE DIAGNÓSTICO 7

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 11

6. MEDIDAS DE IGUALDAD 12

7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO 23

8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN 27

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES 28

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS 31

ANEXO. AUDITORÍA RETRIBUTIVA 32

1. PRESENTACIÓN

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón Social	Learning Bits SL					
NIF	B65569790					
Domicilio Social	C/ Sant Joan de la Salle, 37 08022 Barcelona Barcelona					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	2011					
Responsable de la entidad						
Nombre	Héctor Ruiz					
Cargo	Director general, CEO					
Teléfono	935008830					
Correo electrónico	hruiz@science-bits.com					
Responsable de igualdad						
Nombre	Núria Martí Martínez					
Cargo	Resp. área de RRHH/Personas					
Teléfono	617306005					
Correo electrónico	nuria.martí@learning-bits.com					
ACTIVIDAD						
Sector de actividad	Edición de material educativo					
CNAE	58.11.- Edición de libros.					
Descripción de actividad	Empresa de tecnología educativa especializada en la didáctica de las ciencias y las matemáticas, con presencia en varios países. Nuestros proyectos, Science Bits (www.science-bits.es) y Math Bits (www.math-bits.es) ofrecen a los docentes un conjunto de propuestas didácticas que les ayudan a enseñar de una manera motivadora a sus estudiantes. Nuestras unidades didácticas están diseñadas según el modelo de enseñanza de las 5E y utilizan una gran cantidad de contenidos interactivos multimedia (simuladores, vídeos, animaciones, ejercicios interactivos, etc.) para desarrollar un aprendizaje basado en la construcción de significado, y centrado en el desarrollo de las competencias básicas.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Presencia en España (península e islas) algunos países de le Unión Europea, y otros fuera de ella.					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	26	Hombres	24	Total	50
Centros de trabajo	Oficinas en C/ Joan de la Salle, 37, 08022, Barcelona					
Facturación anual	5M €					

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
¿Dispone de departamento de personal?	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No aplica.					
Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	No aplica.	Hombres	No aplica.	Total	No aplica.

Mediana empresa del sector educativo.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Nombre	Núria Martí Martínez
Cargo	Resp. área de RRHH/Personas
Teléfono	617306005
Correo electrónico	nuria.martí@learning-bits.com

Los Responsables de Plan de Igualdad son:

Las partes legitimadas para suscribir el presente Plan de Igualdad son los miembros de la Comisión Negociadora del presente Plan:

En representación de la empresa:

Marta Raurell Ramoneda

NIF:47170710X

Cargo: Chief Financial Officer

Santiago Tormo Blanca

NIF:33960382P

Cargo: Director de Clientes

En representación de las personas trabajadoras:

Núria Martí Martínez

NIF: 47961151X

Cargo: Resp. área de RRHH/Personas

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

Ámbito personal

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa.

Ámbito territorial

Centro de trabajo, ciudad de Barcelona.

Ámbito temporal

4 años.

4. INFORME DE DIAGNÓSTICO

4.4.1 METODOLOGÍA

Metodología y herramientas utilizadas: Software Parametrizado Centinela Igualdad siguiendo instrucciones del Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de Igualdad y su registro.

Periodo de referencia de los datos analizados: 2022

Fecha de recogida de la información: 2022

Fecha de realización del diagnóstico: 2022

Personas físicas o jurídicas que han intervenido en la elaboración: 2

Asesores externos: Lefebvre-El Derecho S.A.

4.4.2 INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA

Razón Social	Learning Bits SL
NIF	B65569790
Domicilio Social	C/Sant Joan de la Salle 37, 08022 Barcelona (Barcelona)
Forma jurídica	Sociedad Limitada
Año de constitución	2011
Responsable de la entidad	
Nombre	Héctor Ruiz Martín
Cargo	Director general. CEO
Teléfono	935008830
Correo electrónico	hruiz@science-bits.com
Responsable de igualdad	
Nombre	Núria Martí Martínez
Cargo	Resp. área de RRHH/Personas

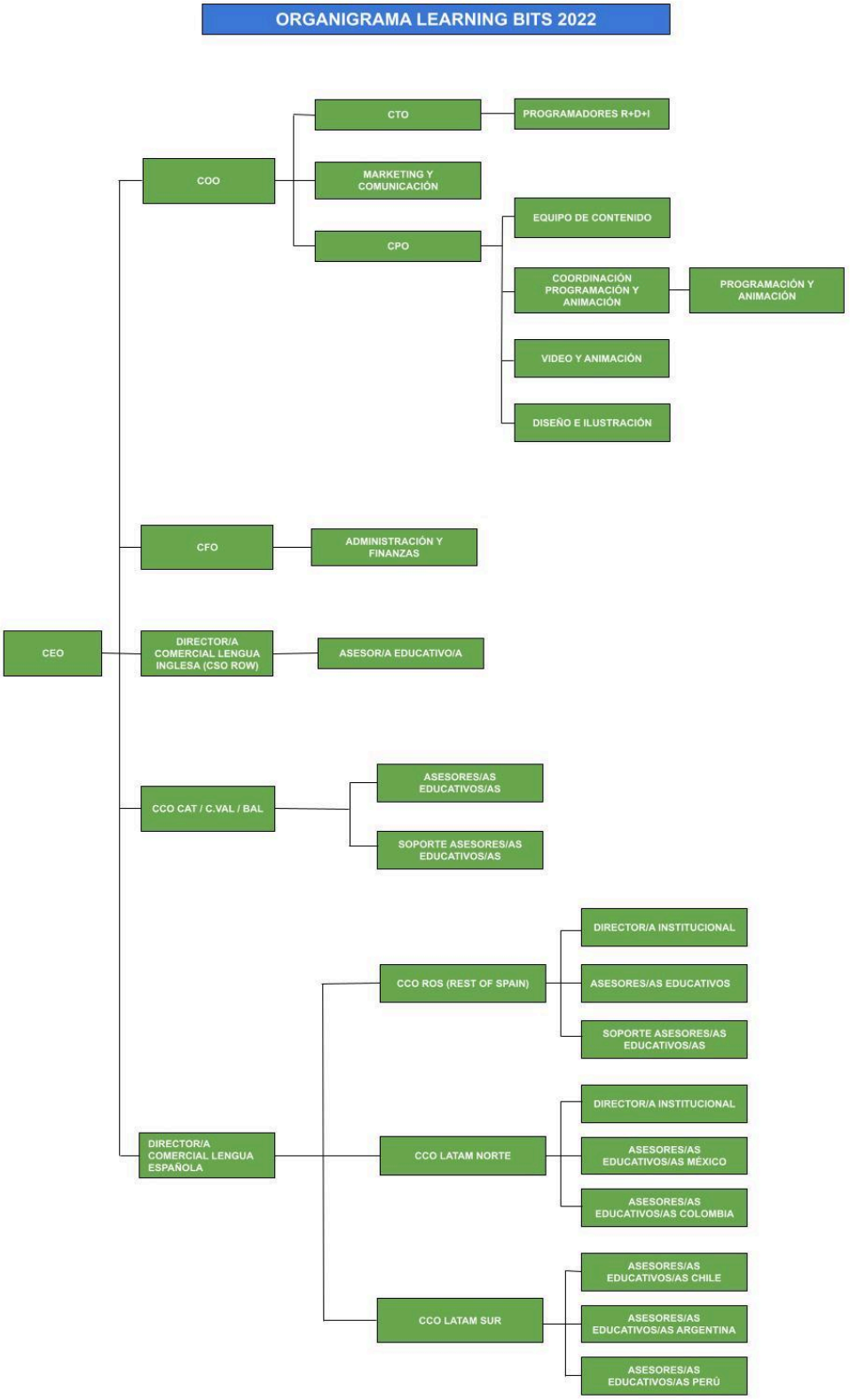
Teléfono	617306005					
Correo electrónico	nuria.marti@science-bits.com					
ACTIVIDAD						
Sector de la actividad	Edición de material educativo					
CNAE	5811.- Edición de libros.					
Descripción de la actividad	Diseño y creación de programas educativos en el ámbito de las ciencias.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	España, península e islas.					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	26	Hombres	24	Total	50
Centros de trabajo	Oficinas en C/Sant Joan de la Salle 37, 08022, Barcelona					
Facturación anual	5M €					

Learning Bits, detrás de la marca Science Bits, conforma un equipo multidisciplinar compuesto por profesores de ciencias, pedagogos, científicos, productores de vídeo y profesionales multimedia de distintos lugares del mundo que trabajan al amparo de la International Science Teaching Foundation.

El objetivo de la entidad es abastecer a los profesores con herramientas digitales que promuevan una educación científica de alta calidad.

Además, la entidad está adherida al modelo constructivista de las 5E, el cual aboga por una comprensión real de las ideas científicas e implica a los alumnos en su aprendizaje, a la vez que los ayuda a apreciar la relevancia de la ciencia en sus vidas tratando de jugar un papel activo en el paso de un modelo transmisivo de la educación, basado en la transferencia de conocimientos del profesor al alumno, hacia un modelo constructivista, basado en la investigación, el descubrimiento y el “aprender haciendo”, capacitando a los docentes con recursos basados en la investigación y fáciles de usar que apoyen las mejores prácticas de enseñanza.

4.3 ORGANIGRAMA



4.4 ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Revisar documento anexo “INFORME DE DIAGNÓSTICO DE Learning Bits SL” aquí.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El sistema retributivo de LEARNING BITS SL es ecuánime entre géneros y las únicas diferencias halladas entre retribuciones de posiciones de igual valor no son significativas y han quedado justificadas.

No se prevén actuaciones específicas ni ningún plan de acción para lograr la paridad en términos de contratación y reducir al máximo la brecha salarial, aún y siendo el objetivo principal.

COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Compromiso de la empresa con la igualdad de mujeres y hombres

La dirección de LEARNING BITS SL declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en nuestra organización, con sujeción a lo recogido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Para ello, se configura el principio de igualdad entre mujeres y hombres como principio estratégico de nuestra Política Corporativa que va a ser de aplicación en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa.

Este compromiso se va a llevar a la práctica a través del desarrollo e implantación de un Plan de Igualdad, que agrupe y sistematice todas las medidas adoptadas con este propósito. El Plan incluirá los correspondientes sistemas de seguimiento, para garantizar la consecución de los objetivos de igualdad, un método de participación activa de las personas trabajadoras y sus representantes, y finalmente, una sistemática de comunicación, para informar de todas las decisiones, planes y medidas que se adopten, y de los avances logrados.

Instamos a toda la plantilla de la empresa a ser parte activa en todo el proceso de elaboración del Plan de igualdad, para lo que se habilitarán los medios y mecanismos necesarios.

En Barcelona a 21 de noviembre de 2023.

Firmado 46811914Z HECTOR RUIZ (R: B65569790) Firmado digitalmente por 46811914Z HECTOR RUIZ (R: B65569790) Fecha: 2023.11.22 09:05:03 +01'00'

Héctor Ruiz Martin (gerencia de Learning Bits SL)

6. MEDIDAS DE IGUALDAD

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

Formación a las personas responsables de selección	
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.
Descripción detallada	Formar a todos los responsables del procedimiento de selección desde la perspectiva de género.
Personas destinatarias	Personas encargadas de selección, es decir responsable de la selección (RRHH).
Nivel de prioridad	Medio
Tiempo de desarrollo	1 año
Fecha prevista de implantación	Primer trimestre 2025
Responsable	Departamento de RRHH
Personas asignadas	Núria Martí.
Recursos asociados	Cursos de formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.
Indicadores de seguimiento	- Nombre de las acciones formativas. - Número de acciones formativas. - Nombres de los participantes a las acciones formativas. - Número y rol de los participantes en las acciones formativas.

Canales de comunicación de ofertas	
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.
Descripción detallada	Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes llegan por igual a hombre y mujeres.
Personas destinatarias	Cualquier candidato o candidata interesado/a en formar parte de nuestro proyecto.
Nivel de prioridad	Bajo
Tiempo de desarrollo	
Fecha prevista de implantación	28/01/2023
Responsable	Departamento de Personas y RRHH
Personas asignadas	Xavier Sánchez

Recursos asociados	Recursos propios
Indicadores de seguimiento	Por ejemplo, canales empleados y número de personas a las que llegan con los datos desagregados por sexos.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

Definición funcional de cada puesto de trabajo	
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Descripción detallada	Definir las funciones de cada puesto de trabajo, con el objetivo de que dichas definiciones garanticen el principio de igualdad.
Personas destinatarias	Cualquier candidato/ta, externo o interno de la compañía, que esté interesado/a en la vacante disponible.
Nivel de prioridad	Alto
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}
Fecha prevista de implantación	3er Trimestre 2023
Responsable	Responsable área Personas / RRHH
Personas asignadas	Xavier Sanchez
Recursos asociados	Recursos internos propios
Indicadores de seguimiento	Definición de los puestos de trabajo, verificando que no existan sesgos por cuestión de género.

FORMACIÓN:

Formación en igualdad	
Objetivos que persigue	Formar a la totalidad de la empresa en igualdad
Descripción detallada	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida a toda la plantilla. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de Learning Bits.
Nivel de prioridad	Medio
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}

Fecha prevista de implantación	Tercer trimestre 2025
Responsable	Núria Martí / RRHH
Personas asignadas	Núria Martí
Recursos asociados	Acciones formativas externas
Indicadores de seguimiento	Acciones formativas realizadas. Número total de horas de formación. Número de participantes. Nombres de los participantes.

Formación de capacitación directiva a mujeres	
Objetivos que persigue	Promover la participación de la plantilla femenina en la formación más cualificada, facilitando que se inserten en el nuevo plan de carrera.
Descripción detallada	Ofrecer cursos de habilidades directivas a las personas que ocupen una posición de management por igual sin distinción por sexos.
Personas destinatarias	Directores y responsables de área
Nivel de prioridad	Medio
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}
Fecha prevista de implantación	Primer trimestre 2026
Responsable	Núria Martí / RRHH
Personas asignadas	Directores y responsables de área
Recursos asociados	Cursos de formación externos
Indicadores de seguimiento	Nombre acciones formativas Número acciones formativas Nombre personas asistentes a las acciones formativas Rol que ocupan las personas asistentes a las acciones formativas.

Difusión global de todas las ofertas de promoción interna	
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de todos los trabajadores/as a toda la formación que imparte la empresa.
Descripción detallada	En casos de promoción interna se informa específicamente a las personas que forman parte de los departamentos implicados. Como objetivo de mejora se establece extender esta comunicación a toda la plantilla para que se presenten candidaturas a la promoción.
Personas destinatarias	Plantilla de trabajadores/as de Learning Bits
Nivel de prioridad	Bajo

Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}
Fecha prevista de implantación	Segundo trimestre 2027
Responsable	Núria Martí / RRHH
Personas asignadas	Núria Martí
Recursos asociados	Recursos internos de la compañía.
Indicadores de seguimiento	Canales de comunicación utilizados para anunciar una vacante que puede ser cubierta a través de promoción interna. Modelos de comunicación (escrito propiamente).

Entrevistas de evaluación de desempeño	
Objetivos que persigue	Disponer de información actualizada sobre las necesidades formativas de la empresa y la valoración de los cursos realizados.
Descripción detallada	Mantener en la entrevista de evaluación de desempeño un apartado para recoger aspectos tales como necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional, etc.
Personas destinatarias	Todos los trabajadores y trabajadoras de la compañía
Nivel de prioridad	Alto
Tiempo de desarrollo	
Fecha prevista de implantación	Cuarto trimestre 2024
Responsable	Núria Martí / RRHH
Personas asignadas	Núria Martí
Recursos asociados	Recursos internos propios
Indicadores de seguimiento	Por ejemplo, las necesidades formativas detectadas, o las medidas adoptadas para facilitar la formación, aunque se está trabajando en ello y aún están por determinar

Análisis anual de los cursos impartidos	
Objetivos que persigue	Disponer de información estadística desagregada por sexo sobre los cursos de formación recibidos por la plantilla.
Descripción detallada	Disponer de información estadística desagregada por sexo sobre los cursos de formación recibidos por la plantilla.
Personas destinatarias	Departamento RRHH
Nivel de prioridad	Medio
Tiempo de desarrollo	
Fecha prevista de implantación	Cuarto trimestre 2024

Responsable	Responsable RRHH / RRHH
Personas asignadas	Núria Martí
Recursos asociados	Recursos internos de la compañía.
Indicadores de seguimiento	Nombre acciones formativas. Nombre asistentes. Número de mujeres y número de hombres asistentes a dichas acciones formativas.

PROMOCIÓN PROFESIONAL:

Formación en igualdad	
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción detallada	Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas.
Personas destinatarias	Responsables de departamento y Recursos Humanos.
Nivel de prioridad	Alto
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}
Fecha prevista de implantación	Cuarto trimestre 2024
Responsable	Núria Martí / RRHH
Personas asignadas	Núria Martí
Recursos asociados	Cursos de formación externos.
Indicadores de seguimiento	Número de acciones formativas. Nombre de las acciones formativas. Nombre personas inscritas a los cursos. Rol de los asistentes a las acciones formativas.

Publicación de vacantes	
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción detallada	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes disponibles en la compañía a través de canales existentes en la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla

Nivel de prioridad	Medio
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}
Fecha prevista de implantación	Tercer trimestre 2025
Responsable	Núria Martí / RRHH
Personas asignadas	Núria Martí
Recursos asociados	Recursos internos de la compañía
Indicadores de seguimiento	Procedimiento elaborado Canales de comunicación utilizados Número de trabajadores que reciben la comunicación. Nombres de trabajadores que reciben la comunicación.

Procedimiento de promoción interna	
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción detallada	Crear un procedimiento de promoción interna específico para cada posición que se comunicará a los departamentos implicados.
Personas destinatarias	Departamentos implicados en cada caso específico.
Nivel de prioridad	Medio
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}
Fecha prevista de implantación	Primer trimestre 2025
Responsable	Núria Martí / RRHH
Personas asignadas	Núria Martí
Recursos asociados	Recursos internos de la compañía.
Indicadores de seguimiento	Procedimiento elaborado. Canales de comunicación utilizados.

Entrevistas de evaluación de desempeño	
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción detallada	Mantener en la entrevista de desempeño individual anual para cada trabajador/a dónde se pueda evaluar conjuntamente con él su performance, las posibles incidencias con las que se va encontrando en su día a día y su proyección a futuro en cuanto a su carrera profesional.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de Learning Bits.

Nivel de prioridad	Alto
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}
Fecha prevista de implantación	Tercer trimestre 2025
Responsable	Núria Martí / RRHH
Personas asignadas	Núria Martí
Recursos asociados	Recursos internos propios
Indicadores de seguimiento	Estamos trabajando en la definición de los mismos.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:

Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla	
Objetivos que persigue	Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
Descripción detallada	Crear un documento interno informativo donde se especifiquen las medidas de conciliación y corresponsabilidad que ofrece Learning Bits SL a sus trabajadores.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Nivel de prioridad	Bajo
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}
Fecha prevista de implantación	Tercer trimestre de 2026
Responsable	Resp del área de RRHH/Personas
Personas asignadas	Núria Martí
Recursos asociados	Recursos propios
Indicadores de seguimiento	Tener el documento informativo. Registro del envío del mismo.

Manual de medidas de conciliación	
Objetivos que persigue	Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.
Descripción detallada	Redactar el manual de medidas de conciliación que ofrece la compañía a sus trabajadores.
Personas destinatarias	Toda la plantilla

Nivel de prioridad	Bajo
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}
Fecha prevista de implantación	3 Trimestre 2026
Responsable	Resp del área de RRHH/Personas
Personas asignadas	Núria Martí
Recursos asociados	Recursos propios
Indicadores de seguimiento	Tener el documento creado. Registro de envío al personal.

Formación en igualdad	
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
Descripción detallada	Posibilitar la participación en los cursos de formación a las personas con jornada reducida.
Personas destinatarias	Plantilla de empleados con jornada reducida.
Nivel de prioridad	Medio
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}
Fecha prevista de implantación	Tercer trimestre 2025
Responsable	Núria Martí / RRHH
Personas asignadas	Núria Martí
Recursos asociados	Cursos externos
Indicadores de seguimiento	Acciones formativas. Número de personas participantes en las acciones formativas. Horarios de las personas participantes en las acciones formativas.

Teletrabajo	
Objetivos que persigue	Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Descripción detallada	Potenciar la conciliación laboral y personal mediante el teletrabajo.
Personas destinatarias	La modalidad de teletrabajo está formalizada desde el tercer trimestre de 2023 para toda la plantilla menos el equipo comercial, aunque si bien este también realiza teletrabajo cuando no está presencialmente en instalaciones de clientes y prospectos.
Nivel de prioridad	Alto
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}

Fecha prevista de implantación	Tercer trimestre 2023
Responsable	Responsable RRHH / RRHH
Personas asignadas	Xavier Sánchez
Recursos asociados	Se han facilitado los elementos necesarios para facilitar el teletrabajo
Indicadores de seguimiento	No aplica

SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS:

Formación sobre Protocolo de prevención de riesgos	
Objetivos que persigue	Diseñar la política de salud laboral desde la perspectiva de la igualdad.
Descripción detallada	Diseñar y redactar el protocolo de prevención de riesgos laborales.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Nivel de prioridad	Alto
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}
Fecha prevista de implantación	4 Trimestre de 2023
Responsable	Resp del área de RRHH/ Personas
Personas asignadas	Xavier Sánchez
Recursos asociados	Recursos propios con colaboración de Quirón.
Indicadores de seguimiento	Tener el documento redactado. El envío del mismo-

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo	
Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
Descripción detallada	Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.
Personas destinatarias	Tanto trabajadores y trabajadoras de Learning Bits como cualquier candidato o candidata interesado/en formar parte de nuestro proyecto.
Nivel de prioridad	Alto
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}
Fecha prevista de implantación	Segundo trimestre 2023
Responsable	Responsable RRHH / RRHH
Personas asignadas	Xavier Sánchez
Recursos asociados	Recursos internos de la compañía.
Indicadores de seguimiento	Documento "Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo". Número y tipo de actuaciones de información del protocolo. Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla desagregado por sexo.

Comunicación del protocolo de prevención	
Objetivos que persigue	Difundir el protocolo de acoso sexual.
Descripción detallada	Comunicar el protocolo de prevención del acoso sexual a toda la plantilla, incluidas las trabajadoras y trabajadores de otros países.
Personas destinatarias	Toda la plantilla, incluidas las trabajadoras y trabajadores de otros países.
Nivel de prioridad	Alto
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}
Fecha prevista de implantación	1ª comunicación: 14 de diciembre de 2023 (protocolo + canal de denuncias).
Responsable	Responsable RRHH/RRHH
Personas asignadas	Xavier Sánchez
Recursos asociados	Recursos internos propios.

Indicadores de seguimiento	Comunicaciones en los diferentes medios de comunicación interna de la empresa.

Canal de Denuncias específico	
Objetivos que persigue	Contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres, reforzar y mejorar la atención a las víctimas.
Descripción detallada	Crear un Canal de Denuncias genérico (incluye acoso).
Personas destinatarias	Toda la plantilla de la compañía, incluidas las trabajadoras y trabajadores de otros países.
Nivel de prioridad	Alto
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}
Fecha prevista de implantación	Tercer trimestre 2023
Responsable	Directora de Operaciones/Operaciones
Personas asignadas	Ariadna Álvarez
Recursos asociados	Recursos internos propios.
Indicadores de seguimiento	Número de personas que hacen uso del canal. Tipología de denuncias presentadas.

Difusión del protocolo de prevención	
Objetivos que persigue	Prevención del acoso laboral y del acoso por razón de sexo.
Descripción detallada	Difundir el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.
Personas destinatarias	Toda la plantilla, incluidas las trabajadoras y trabajadores de otros países.
Nivel de prioridad	Alto
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}
Fecha prevista de implantación	Tercer trimestre 2023
Responsable	Responsable RRHH/ RRHH
Personas asignadas	Xavier Sánchez
Recursos asociados	Recursos internos propios.
Indicadores de seguimiento	Medios a través de los que se difunde el protocolo. Comunicaciones efectuadas.

7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

La aplicación y seguimiento del Plan de Igualdad se realizará a través de la comisión de seguimiento de forma anual.

1. Calendario de actuaciones

Para la implantación, seguimiento y revisión del Plan de Igualdad, se ha elaborado un calendario de actuaciones.

Taula amb ticks- insertar - Verificar ticks amb Marta!!!

2. Sistema de seguimiento y revisión del Plan de Igualdad

El sistema de seguimiento y evaluación instaurado permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, así como sobre su resultado.

Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del Plan de Learning Bits SL:

1. Composición

Se ha constituido una Comisión de seguimiento para la vigilancia y seguimiento del presente Plan de Igualdad

La Comisión de seguimiento la compondrán:

En representación de la empresa:

Marta Raurell Ramoneda

NIF:47170710X

Cargo: Chief Financial Officer

Santiago Tormo Blanca

NIF:33960382P

Cargo: Director de Clientes

En representación de las personas trabajadoras:

Núria Martí Martínez

NIF: 47961151X

Cargo: Resp. área de RRHH/Personas

Ambas partes podrán contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado de asesores y asesoras, quienes podrán intervenir con voz, pero sin voto. Sin perjuicio de lo previsto anteriormente, las personas integrantes de la Comisión de seguimiento podrán ser sustituidas por quienes ostenten legitimación para ello.

2. Competencias y funciones

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas.

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes competencias:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

-Verificar la ejecución de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, y si estas se ajustan a los objetivos inicialmente planteados.

-Comprobar si se cumple la calendarización propuesta para las diferentes medidas/objetivos.

-Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realización de las medidas y realizar los ajustes pertinentes.

-Proceder a la evaluación y/o adecuación del Plan en caso de que resultase necesario ante las necesidades organizativas que se produjeran durante su vigencia.

3. Herramientas

El seguimiento quedará documentado a través de los informes, escritos, o fichas que en cada caso se consideren adecuados.

4. Funcionamientos y reuniones

La Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al año, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario. La primera reunión de la Comisión de seguimiento se realizará en un plazo máximo de 6 meses desde la entrada en vigor del Plan si así se considera necesario.

1) Durante la vigencia del Plan de la Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al año.

2) En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria a los componentes con un preaviso antes de la fecha La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria, que incluirá la información necesaria, que incluirá la información sobre los indicadores de seguimiento acordados.

3) Las reuniones serán presenciales. en el lugar y hora indicados en la convocatoria.

4) De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de quince días naturales, la Comisión de seguimiento podrá reunirse a petición de la mayoría de sus componentes.

5) La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representadas al menos un tercio de los componentes de cada una de las partes.

6) Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión. El acta será elaborada por la parte empresarial y enviado a la parte social, para su revisión y aportaciones.

5. Adopción de acuerdo

Las decisiones de la Comisión de seguimiento se adoptarán, en general, por consenso. Si fuera necesario realizar una votación, se entenderá acordada la propuesta cuando obtenga el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las Partes.

6. Confidencialidad y deber de sigilo

Quienes componen la Comisión de Seguimiento de Igualdad , así como sus asesores y asesoras están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto de los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes, sin que pueda ser empleados para usos distintos a lo previsto.

8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La evaluación y revisión será anual.

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, se realizará una evaluación y revisión.

Para la evaluación del plan se analizará:

La evaluación de los resultados:

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

La evaluación de los procesos:

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

La evaluación de impacto:

- Valoración de los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del plan de igualdad.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

A partir de la información analizada, que permitirá comparar los resultados propuestos con los que finalmente se han obtenido, se redactará un Informe de evaluación. En este documento se incluirá una valoración general del período de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad y se definirán propuestas de mejora o la corrección de desviaciones detectadas.

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Objetivo	Medida	A1T1	A1T2	A1T3	A1T4	A2T1	A2T2	A2T3	A2T4	A3T1	A3T2	A3T3	A3T4	A4T1	A4T2	A4T3	A4T4	A5T1	A5T2	A5T3	A5T4
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.	Formar a todos los responsables del procedimiento de selección desde la perspectiva de género.								✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.	Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes lleguen por igual a hombre y mujeres.	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	Definir las funciones de cada puesto de trabajo, con el objetivo de que dichas definiciones garanticen el principio de igualdad.			✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Formar a la totalidad de la empresa en igualdad	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida a toda la plantilla. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.											✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Promover la participación de la plantilla femenina en la formación más cualificada, facilitando que se inserten en el nuevo plan de carrera.	Ofrecer cursos de habilidades directivas a las personas que ocupen una posición de management por igual sin distinción por sexos.													✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Garantizar el acceso de todos los trabajadores/as a toda la formación que imparte la empresa.	En casos de promoción interna se informa específicamente a las personas que forman parte de los departamentos implicados.Como objetivo de mejora se establece extender esta comunicación a toda la plantilla para que se presenten candidaturas a la promoción.																		✔	✔	✔
Disponer de información actualizada sobre las necesidades formativas de la empresa y la valoración de los cursos realizados.	Mantener en la entrevista de evaluación de desempeño un apartado para recoger aspectos tales como necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional, etc.								✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Disponer de información estadística desagregada por sexo sobre los cursos de formación recibidos por la plantilla.	Disponer de información estadística desagregada por sexo sobre los cursos de formación recibidos por la plantilla.								✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos,	Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las								✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔

cuantificables, públicos y transparentes.	personas responsables de evaluar candidaturas.																		
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes disponibles en la compañía a través de canales existentes en la empresa.										✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.	Crear un procedimiento de promoción interna específico para cada posición que se comunicará a los departamentos implicados.									✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.	Mantener en la entrevista de desempeño individual anual para cada trabajador/a dónde se pueda evaluar conjuntamente con él su performance, las posibles incidencias con las que se va encontrando en su día a día y su proyección a futuro en cuanto a su carrera profesional.										✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	Crear un documento interno informativo donde se especifiquen las medidas de conciliación y corresponsabilidad que ofrece Learning Bits SL a sus trabajadores.														✔	✔	✔	✔	✔	✔
Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.	Redactar el manual de medidas de conciliación que ofrece la compañía a sus trabajadores.														✔	✔	✔	✔	✔	✔
Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.	Posibilitar la participación en los cursos de formación a las personas con jornada reducida.										✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	Potenciar la conciliación laboral y personal mediante el teletrabajo.			✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Diseñar la política de salud laboral desde la perspectiva de la igualdad.	Diseñar y redactar el protocolo de prevención de riesgos laborales.				✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.	Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.		✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Difundir el protocolo de acoso sexual.	Comunicar el protocolo de prevención del acoso sexual a toda la plantilla, incluidas las trabajadoras y trabajadores de otros países.		✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres, reforzar y mejorar la atención a las víctimas.	Crear un Canal de Denuncias genérico (incluye acoso).			✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔

Prevención del acoso laboral y del acoso por razón de sexo.	Difundir el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.			✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Procedimiento de modificación

Si a raíz de las acciones de revisión o si bajo cualquier circunstancia se detectasen nuevas situaciones de calado que aconsejasen revisar el diagnóstico y/o requieran incorporar nuevas medidas no incluidas en el presente Plan, la Comisión de seguimiento se compromete a hacer una revisión del mismo, y en su caso, a modificar el Plan de igualdad en atención a los nuevos resultados del diagnóstico.

Por otro lado, si estos cambios de circunstancias de profundo calado no se produjesen, se establece igualmente como protocolo la convocatoria de una reunión anual ordinaria de revisión del Plan de Igualdad con la comisión negociadora, puesto que a efectos de retribuciones y contratación, hay inercia muy variable dentro del periodo del ejercicio anual. Este mismo motivo, interpretado a “censu contrario” es el motivo por el que a no ser que haya un cambio profundo de los elementos circunstanciales al entorno de la entidad, sería imposible realizar más de una revisión anual del propio plan.

Procedimiento de resolución de conflictos

Reunión anual ordinaria de revisión del Plan de Igualdad con la comisión de seguimiento. Para tratar de resolver cualquier conflicto de forma extrajudicial acudiríamos a mediación al Departamento de Empresa y Trabajo de los Servicios Territoriales de Barcelona.

Si a raíz de las acciones de revisión o si bajo cualquier circunstancia se detectasen nuevas situaciones que aconsejasen revisar el diagnóstico y/o requieran incorporar nuevas medidas no incluidas en el presente Plan, la Comisión de seguimiento se compromete a hacer una revisión del mismo y, en su caso, a modificar el Plan de igualdad será preceptiva la intervención de la Comisión de seguimiento. La resolución de los conflictos requerirá la conformidad de la representación de la parte empresarial y de la parte social. En caso de desacuerdo de las partes, antes de acudir a la jurisdicción pertinente acudiría a los órganos de mediación aplicables y/o, en su caso, arbitraje y conciliación.

ANEXO. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

1. PRESENTACIÓN

Razón Social	Learning Bits SL
Fecha de inicio de la Auditoría Retributiva	01/01/2022
Fecha de fin de la Auditoría Retributiva	31/12/2022
Alcance temporal de la Auditoría Retributiva	Ejercicio 2022

2. DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO

Se incluirá información y valoración de los factores desencadenantes de la diferencia retributiva con perspectiva de género, en relación a las materias analizadas:

Registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo

Sistemas de promoción

Sistemas de selección y contratación

Sistema de clasificación profesional

Sistemas de formación

Condiciones de trabajo

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

Infrarrepresentación femenina

3. MEDIDAS DE IGUALDAD

Se han establecido las siguientes medidas ordenadas según área de actuación.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

Formación a las personas responsables de selección	
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.

Descripción detallada	Formar a todos los responsables del procedimiento de selección desde la perspectiva de género.
Personas destinatarias	Personas encargadas de selección, es decir responsable de la selección (RRHH).
Nivel de prioridad	Medio
Tiempo de desarrollo	1 año
Fecha prevista de implantación	Primer trimestre 2025
Responsable	Departamento de RRHH
Personas asignadas	Núria Martí.
Recursos asociados	Cursos de formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.
Indicadores de seguimiento	- Nombre de las acciones formativas. - Número de acciones formativas. - Nombres de los participantes a las acciones formativas. - Número y rol de los participantes en las acciones formativas.

Canales de comunicación de ofertas	
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.
Descripción detallada	Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes lleguen por igual a hombre y mujeres.
Personas destinatarias	Cualquier candidato o candidata interesado/a en formar parte de nuestro proyecto.
Nivel de prioridad	Bajo
Tiempo de desarrollo	
Fecha prevista de implantación	28/01/2023
Responsable	Departamento de Personas y RRHH
Personas asignadas	Xavier Sánchez
Recursos asociados	Recursos propios
Indicadores de seguimiento	Por ejemplo, canales empleados y número de personas a las que llegan con los datos desagregados por sexos.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

Definición funcional de cada puesto de trabajo	
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Descripción detallada	Definir las funciones de cada puesto de trabajo, con el objetivo de que dichas definiciones garanticen el principio de igualdad.
Personas destinatarias	Cualquier candidato/ta, externo o interno de la compañía, que esté interesado/a en la vacante disponible.
Nivel de prioridad	Alto
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}
Fecha prevista de implantación	3er Trimestre 2023
Responsable	Responsable área Personas / RRHH
Personas asignadas	Xavier Sanchez
Recursos asociados	Recursos internos propios
Indicadores de seguimiento	Definición de los puestos de trabajo, verificando que no existan sesgos por cuestión de género.

FORMACIÓN:

Formación en igualdad	
Objetivos que persigue	Formar a la totalidad de la empresa en igualdad
Descripción detallada	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida a toda la plantilla. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de Learning Bits.
Nivel de prioridad	Medio
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}
Fecha prevista de implantación	Tercer trimestre 2025
Responsable	Núria Martí / RRHH
Personas asignadas	Núria Martí
Recursos asociados	Acciones formativas externas
Indicadores de seguimiento	Acciones formativas realizadas. Número total de horas de formación.

	Número de participantes. Nombres de los participantes.

Formación de capacitación directiva a mujeres	
Objetivos que persigue	Promover la participación de la plantilla femenina en la formación más cualificada, facilitando que se inserten en el nuevo plan de carrera.
Descripción detallada	Ofrecer cursos de habilidades directivas a las personas que ocupen una posición de management por igual sin distinción por sexos.
Personas destinatarias	Directores y responsables de área
Nivel de prioridad	Medio
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}
Fecha prevista de implantación	Primer trimestre 2026
Responsable	Núria Martí / RRHH
Personas asignadas	Directores y responsables de área
Recursos asociados	Cursos de formación externos
Indicadores de seguimiento	Nombre acciones formativas Número acciones formativas Nombre personas asistentes a las acciones formativas Rol que ocupan las personas asistentes a las acciones formativas.

Difusión global de todas las ofertas de promoción interna	
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de todos los trabajadores/as a toda la formación que imparte la empresa.
Descripción detallada	En casos de promoción interna se informa específicamente a las personas que forman parte de los departamentos implicados. Como objetivo de mejora se establece extender esta comunicación a toda la plantilla para que se presenten candidaturas a la promoción.
Personas destinatarias	Plantilla de trabajadores/as de Learning Bits
Nivel de prioridad	Bajo
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}
Fecha prevista de implantación	Segundo trimestre 2027
Responsable	Núria Martí / RRHH
Personas asignadas	Núria Martí
Recursos asociados	Recursos internos de la compañía.

Indicadores de seguimiento	Canales de comunicación utilizados para anunciar una vacante que puede ser cubierta a través de promoción interna. Modelos de comunicación (escrito propiamente).

Entrevistas de evaluación de desempeño	
Objetivos que persigue	Disponer de información actualizada sobre las necesidades formativas de la empresa y la valoración de los cursos realizados.
Descripción detallada	Mantener en la entrevista de evaluación de desempeño un apartado para recoger aspectos tales como necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional, etc.
Personas destinatarias	Todos los trabajadores y trabajadoras de la compañía
Nivel de prioridad	Alto
Tiempo de desarrollo	
Fecha prevista de implantación	Cuarto trimestre 2024
Responsable	Núria Martí / RRHH
Personas asignadas	Núria Martí
Recursos asociados	Recursos internos propios
Indicadores de seguimiento	Por ejemplo, las necesidades formativas detectadas, o las medidas adoptadas para facilitar la formación, aunque se está trabajando en ello y aún están por determinar

Análisis anual de los cursos impartidos	
Objetivos que persigue	Disponer de información estadística desagregada por sexo sobre los cursos de formación recibidos por la plantilla.
Descripción detallada	Disponer de información estadística desagregada por sexo sobre los cursos de formación recibidos por la plantilla.
Personas destinatarias	Departamento RRHH
Nivel de prioridad	Medio
Tiempo de desarrollo	
Fecha prevista de implantación	Cuarto trimestre 2024
Responsable	Responsable RRHH / RRHH
Personas asignadas	Núria Martí
Recursos asociados	Recursos internos de la compañía.
Indicadores de seguimiento	Nombre acciones formativas. Nombre asistentes.

	Número de mujeres y número de hombres asistentes a dichas acciones formativas.

PROMOCIÓN PROFESIONAL:

Formación en igualdad	
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción detallada	Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas.
Personas destinatarias	Responsables de departamento y Recursos Humanos.
Nivel de prioridad	Alto
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}
Fecha prevista de implantación	Cuarto trimestre 2024
Responsable	Núria Martí / RRHH
Personas asignadas	Núria Martí
Recursos asociados	Cursos de formación externos.
Indicadores de seguimiento	Número de acciones formativas. Nombre de las acciones formativas. Nombre personas inscritas a los cursos. Rol de los asistentes a las acciones formativas.

Publicación de vacantes	
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción detallada	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes disponibles en la compañía a través de canales existentes en la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Nivel de prioridad	Medio
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}
Fecha prevista de implantación	Tercer trimestre 2025
Responsable	Núria Martí / RRHH

Personas asignadas	Núria Martí
Recursos asociados	Recursos internos de la compañía
Indicadores de seguimiento	Procedimiento elaborado Canales de comunicación utilizados Número de trabajadores que reciben la comunicación. Nombres de trabajadores que reciben la comunicación.

Procedimiento de promoción interna	
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción detallada	Crear un procedimiento de promoción interna específico para cada posición que se comunicará a los departamentos implicados.
Personas destinatarias	Departamentos implicados en cada caso específico.
Nivel de prioridad	Medio
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}
Fecha prevista de implantación	Primer trimestre 2025
Responsable	Núria Martí / RRHH
Personas asignadas	Núria Martí
Recursos asociados	Recursos internos de la compañía.
Indicadores de seguimiento	Procedimiento elaborado. Canales de comunicación utilizados.

Entrevistas de evaluación de desempeño	
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción detallada	Mantener en la entrevista de desempeño individual anual para cada trabajador/a dónde se pueda evaluar conjuntamente con él su performance, las posibles incidencias con las que se va encontrando en su día a día y su proyección a futuro en cuanto a su carrera profesional.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de Learning Bits.
Nivel de prioridad	Alto
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}
Fecha prevista de implantación	Tercer trimestre 2025
Responsable	Núria Martí / RRHH

Personas asignadas	Núria Martí
Recursos asociados	Recursos internos propios
Indicadores de seguimiento	Estamos trabajando en la definición de los mismos.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:

Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla	
Objetivos que persigue	Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
Descripción detallada	Crear un documento interno informativo donde se especifiquen las medidas de conciliación y corresponsabilidad que ofrece Learning Bits SL a sus trabajadores.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Nivel de prioridad	Bajo
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}
Fecha prevista de implantación	Tercer trimestre de 2026
Responsable	Resp del área de RRHH/Personas
Personas asignadas	Núria Martí
Recursos asociados	Recursos propios
Indicadores de seguimiento	Tener el documento informativo. Registro del envío del mismo.

Manual de medidas de conciliación	
Objetivos que persigue	Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.
Descripción detallada	Redactar el manual de medidas de conciliación que ofrece la compañía a sus trabajadores.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Nivel de prioridad	Bajo
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}
Fecha prevista de implantación	3 Trimestre 2026
Responsable	Resp del área de RRHH/Personas

Personas asignadas	Núria Martí
Recursos asociados	Recursos propios
Indicadores de seguimiento	Tener el documento creado. Registro de envío al personal.

Formación en igualdad	
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
Descripción detallada	Posibilitar la participación en los cursos de formación a las personas con jornada reducida.
Personas destinatarias	Plantilla de empleados con jornada reducida.
Nivel de prioridad	Medio
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}
Fecha prevista de implantación	Tercer trimestre 2025
Responsable	Núria Martí / RRHH
Personas asignadas	Núria Martí
Recursos asociados	Cursos externos
Indicadores de seguimiento	Acciones formativas. Número de personas participantes en las acciones formativas. Horarios de las personas participantes en las acciones formativas.

Teletrabajo	
Objetivos que persigue	Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Descripción detallada	Potenciar la conciliación laboral y personal mediante el teletrabajo.
Personas destinatarias	La modalidad de teletrabajo está formalizada desde el tercer trimestre de 2023 para toda la plantilla menos el equipo comercial, aunque si bien este también realiza teletrabajo cuando no está presencialmente en instalaciones de clientes y prospectos.
Nivel de prioridad	{{Nivel de prioridad}}
Tiempo de desarrollo	{{Tiempo previsto de desarrollo}}
Fecha prevista de implantación	Tercer trimestre 2023
Responsable	Responsable RRHH / RRHH
Personas asignadas	Xavier Sánchez
Recursos asociados	No aplica

Indicadores de seguimiento	No aplica

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del conjunto de medidas recogidas en la presente Auditoría Retributiva será de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad con el apoyo de los responsables individuales de cada una de las medidas identificadas.

5. VIGENCIA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La vigencia de la auditoría retributiva será de 4 años