

PLAN DE MEDIDAS PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

1. INTRODUCCIÓN

- 1.1 Fundamentos del Plan de Igualdad
- 1.2 Diagnóstico de situación

2. COMISIÓN DE IGUALDAD

3. DEFINICIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN

4. APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

- 4.1 Ámbitos de aplicación
- 4.2 Medios
- 4.3 Vigencia

5. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

6. ACTUACIONES

- 6.1 Acceso al empleo
- 6.2 Segregación por género
- 6.3 Promoción
- 6.4 Formación
- 6.5 Retribución
- 6.6 Conciliación de vida laboral con vida familiar y personal
- 6.7 Prevención de acoso sexual y acoso por razón de género
- 6.8 Sensibilización y comunicación

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Fundamentos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de INSFORCA SERVICIOS Y FORMACIÓN, se inscribe en el marco del cumplimiento de la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

INSFORCA SERVICIOS Y FORMACIÓN ha promovido, desde sus inicios, acciones para la eliminación de las barreras de desigualdad entre mujeres y hombres, y en consecuencia hemos tomado la iniciativa, sin estar obligados por ley, de diseñar e implantar en nuestra organización el siguiente Plan de Igualdad.

Este Plan que sirve de marco para integrar las distintas medidas y procedimientos que garanticen la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, en sus actividades y servicios, siendo reflejo del compromiso adquirido por todas las partes, trabajadores/as y representación empresarial, en la mejora continua en temas de igualdad, ara que las personas que trabajan en la organización tengan las mismas posibilidades de realizar su labor, en función de sus capacidades y cualificación, sin que sus circunstancias personales, como el sexo, edad u origen, sean un obstáculo para ello.

INSFORCA SERVICIOS Y FORMACIÓN desea proyectarse al exterior como una organización comprometida con la causa de la Igualdad.

Nuestra empresa, dedicada principalmente a la formación de personas adultas, en múltiples disciplinas y ámbitos, considera que la educación, la información y la sensibilización, son las vías fundamentales para difundir, establecer y consolidar estos principios de Igualdad.

1.2 Diagnóstico de situación

INSFORCA SERVICIOS Y FORMACIÓN imparte, desde sus inicios, formación dirigida a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, desarrollando acciones de sensibilización en temas de violencia de género, familia, acoso sexual, acoso laboral...

Así mismo hemos establecido programas para favorecer la Accesibilidad a las personas con movilidad reducida y la Atención a la Diversidad de las personas con discapacidad. En reconocimiento de ello se ha concedido a nuestros centros el Símbolo Internacional de Accesibilidad.

Con el propósito de conocer la situación de partida se realiza un diagnóstico de situación que recoge información cuantitativa y cualitativa, aportando los datos más relevantes acerca del cumplimiento de los parámetros de igualdad y la posible existencia de discriminaciones entre mujeres y hombres.

En el informe de diagnóstico se han evaluado todos los aspectos organizativos y los recursos de los cuales dispone la empresa, desde una perspectiva de género, teniendo en cuenta la estructura organizativa, las características del personal

contratado y el personal externo, el procedimiento de selección de personal y promoción interna, los programas formativos así como las remuneraciones y las condiciones de trabajo.

El análisis de los resultados obtenidos derivados de la información extraída y referidos a posición laboral, clasificación profesional, estabilidad en el empleo, retribución, formación, promoción, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y comunicación e interna; permiten afirmar que INSFORCA SERVICIOS Y FORMACIÓN aplica el principio de igualdad de trato y de oportunidades establecido en el artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La valoración del diagnóstico ofrece un resultado positivo, tanto desde el punto de vista del personal, donde mujeres y hombres son tratados por igual, las condiciones salariales dependen de la categoría profesional y no está determinado en función del género, como desde el punto de vista de la organización, donde la dirección y la gerencia realizan y se esfuerzan en promulgar políticas sociales e igualitarias, así como ofrecen una actitud positiva al cambio y a la mejora.

2. COMISIÓN DE IGUALDAD

La gestión del plan de igualdad será competencia de la comisión para la igualdad de oportunidades, creada por INSFORCA SERVICIOS Y FORMACIÓN.

Sus funciones serán:

- Estudiar la situación de la igualdad de oportunidades y de trato en la empresa.
- Recabar información sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación del plan de igualdad.
- Seguimiento de la evolución de las medidas adoptadas en este plan.
- Analizar la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades, así como de las medidas adoptadas para fomentar la igualdad de trato y de oportunidades.
- Tener conocimiento sobre el número de casos y las soluciones aportadas que versen en relación al protocolo de acoso laboral y/o sexual.
- Responder a las consultas y tener en cuenta las sugerencias realizadas.
- Elaboración de una memoria anual de las acciones y medidas analizadas en el año.

La comisión de igualdad estará compuesta por cuatro miembros, dos por parte de la representación empresarial y dos por parte de los trabajadores, y las decisiones se tomarán por consenso.

3. DEFINICIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad, podrán contemplar entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género.

De esta forma, INSFORCA SERVICIOS Y FORMACIÓN, concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas encaminadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la empresa y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

El objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en INSFORCA SERVICIOS Y FORMACIÓN, suponiendo esto que a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, mujeres y hombres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribución, formación y promoción dentro de la empresa.

INSFORCA SERVICIOS Y FORMACIÓN se plantea, además de la lógica consecución e implantación del presente Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, alcanzar los siguientes objetivos:

- Mejorar el grado de integración de la igualdad de oportunidades en la estrategia y la cultura de la empresa, con la incorporación sistemática de la perspectiva de género en todas las políticas, en la toma de decisiones y en las actividades realizadas en la organización.
- Potenciar que la organización favorezca la consecución de la igualdad de oportunidades en la sociedad y la sensibilización sobre este tema, optimizando la incorporación de la igualdad de oportunidades en el trato con su entorno: clientes, empresas proveedoras, empresas externas o subcontratadas, franquicias, etc.
- Promover y mejorar la posibilidad de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse, consiguiendo así una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres.
- Formar a toda la plantilla en la sensibilización y concienciación de la igualdad

de oportunidades y no discriminación por razones de género, origen y situaciones personales de discapacidad.

- Dotar a los trabajadores/as de recursos que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevenir las posibles discriminaciones laborales por acoso sexual o por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos

4. APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

4.1 Ámbitos de aplicación

El Plan de Igualdad de INSFORCA SERVICIOS Y FORMACIÓN se aplicará a los trabajadores y trabajadoras de INSFORCA SERVICIOS Y FORMACIÓN, que presten sus servicios en algún centro de esta empresa, quienes provengan de empresas de trabajo personal, contratos en prácticas, estudiantes en prácticas etc.

4.2 Medios

INSFORCA SERVICIOS Y FORMACIÓN pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran, siendo la empresa la principal responsable de la ejecución del plan.

4.3 Vigencia

El presente Plan tendrá una vigencia de tres años desde su implantación. Transcurrido este plazo será objeto de revisión para determinar si procede el desarrollo de nuevas acciones.

5. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

PLAN DE IGUALDAD

Compromiso de la Dirección

INSFORCA SERVICIOS Y FORMACIÓN declara su compromiso en 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 el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 2/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación asumidos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las de decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la implicación del conjunto de la plantilla en el compromiso empresarial en materia de igualdad, tanto en el diagnóstico, como en el diseño de las medidas que integren el plan de igualdad y su control y evaluación.

Directora General

Fdo. Yasmina Díaz Campos


6. ACTUACIONES

6.1 Acceso al empleo

El objetivo de esta medida es evitar discriminaciones en el acceso al empleo por razones de sexo, raza, religión o creencia, ampliando si fuera necesaria, la participación de mujeres en aquellos puestos en los que se encuentre infrarrepresentada.

Para ello, nos comprometemos a:

- Formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección del personal, incluyendo en la selección criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Utilización no sexista del lenguaje en convocatorias, ofertas y publicaciones.
- En las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido personal.

Esta medida se aplicará durante todo el periodo de vigencia del plan de igualdad, siendo el seguimiento del mismo por parte de la comisión de igualdad.

Los indicadores de seguimiento que se emplearán son:

- Incorporación de mujeres y hombres por puestos de trabajo, para detectar si hay más hombres que mujeres que accedan a la empresa, sólo a ciertos puestos o departamentos específicos.
- Porcentaje de mujeres y hombres que han presentado candidaturas de selección.

6.2 Segregación por género

El objetivo de esta medida es favorecer el acceso en igualdad de mujeres y hombres a todas las categorías y funciones.

Para ello nos comprometemos a:

- En los seguimientos por la comisión de igualdad se analizará la segregación por género por puesto de trabajo en la empresa.
- Incluir medidas de acción positiva a favor de las mujeres en las convocatorias de empleo dirigidas a cubrir puestos o categorías en las que se encuentren poco representadas.
- Para la empresa es importante que las mujeres accedan a puestos ocupados habitualmente por hombres, así como que los ocupados preferentemente por mujeres sean revalorizados al nivel que les corresponde (funciones realizadas - retribución).
- Establecer revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de

todos los puestos y categorías profesionales en particular, con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir la posible persistencia de desigualdades.

Esta medida se aplicará durante todo el periodo de vigencia del plan de igualdad, siendo el seguimiento del mismo por parte de la comisión de igualdad.

Los indicadores de seguimiento que se emplearán son:

- Segregación por géneros de la plantilla, por puesto de trabajo y tipo de contrato.

6.3 Promoción

El objetivo de esta medida es favorecer la promoción de las mujeres y hombres a todas las categorías y funciones en las que estén infrarrepresentadas.

Para ello nos comprometemos a:

- Analizar la distribución de mujeres y hombres por puesto de trabajo .
- Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres así como los hombres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infrarrepresentadas/os.
- Definir un sistema de itinerarios profesionales.

Esta medida se aplicará durante todo el periodo de vigencia del plan de igualdad, siendo el seguimiento del mismo por parte de la comisión de igualdad.

Los indicadores de seguimiento que se emplearán son:

- Porcentaje de mujeres y hombres y que han promocionado y los puestos a los que han promocionado.

6.4 Formación

El objetivo de esta medida es evitar la discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación.

Para ello nos comprometemos a:

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.
- Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y/o categorías profesionales y ocupacionales en las que están infrarrepresentadas.

Esta medida se aplicará durante todo el periodo de vigencia del plan de igualdad, siendo el seguimiento del mismo por parte de la comisión de igualdad.

Los indicadores de seguimiento que se emplearán son:

- Seguimiento por parte de la comisión de igualdad de las acciones de formación impartidas al personal de la empresa.

6.5 Retribución

El objetivo de esta medida es aplicar el principio de equidad, esto es, a idéntica responsabilidad igual salario en todos sus conceptos.

Para ello nos comprometemos a:

- Mantener una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

Esta medida se aplicará durante todo el periodo de vigencia del plan de igualdad, siendo el seguimiento del mismo por parte de la comisión de igualdad.

Los indicadores de seguimiento que se emplearán son:

- Retribución bruta entre mujeres y hombres por puesto de trabajo.
- Retribución bruta a jornada completa y parcial entre mujeres y hombres por tiempo de trabajo.

6.6 Conciliación de vida laboral con vida familiar y personal

Los objetivos de esta medida son:

- Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla, ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa.
- Asegurar que la ventaja de conciliar que procura a la plantilla este plan, no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales ni en su acceso a incentivos.

Para ello nos comprometemos a:

- Adaptar y flexibilizar los horarios de los trabajadores y las trabajadoras, dentro de los límites que la actividad, siempre que la naturaleza del servicio a realizar lo permita, se les facilita para mejor combinar el trabajo con su vida familiar.
- Margen de libertad horaria, en las tareas comerciales y o de preparación y elaboración de materiales.
- Hacer posible que se realicen tareas en casa mediante el Teletrabajo.
- Adoptar medidas de reducción de jornada, acumulación de horarios, con establecimiento de permisos por maternidad y paternidad.

- Conceder períodos de excedencia, de tres meses a 2 años, para las madres que han dado a luz y así lo soliciten.

Esta medida se aplicará durante todo el periodo de vigencia del plan de igualdad, siendo el seguimiento del mismo por parte de la comisión de igualdad.

Los indicadores de seguimiento que se emplearán son:

- Analizar en comisión de igualdad las solicitudes de cambio horario.
- Porcentaje de hombres y mujeres que han disfrutado de las medidas de conciliación.

6.7 Prevención de acoso sexual y acoso por razón de género

El objetivo de esta medida es evitar el acoso por razón de sexo o acoso sexual.

Para ello nos comprometemos a:

- Comunicar de forma efectiva a toda la plantilla del protocolo de resolución de conflictos que se aplicará en estos casos.

Esta medida se aplicará durante todo el periodo de vigencia del plan de igualdad, siendo el seguimiento del mismo por parte de la comisión de igualdad.

Los indicadores de seguimiento que se emplearán son:

- Número de consultas recibidas en torno al acoso por razón de sexo y/o acoso sexual.

6.8 Sensibilización y comunicación

Los objetivos de esta medida son:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.
- Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el plan.

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

La Comisión de Igualdad vigilará la consecución de los objetivos propuestos y garantizará la correcta ejecución de las líneas de actuación acordadas, promoviendo las medidas necesarias para el cumplimiento íntegro del presente Plan.

Las acciones que surjan como necesarias para la consecución de los objetivos, deberán ser revisadas de forma periódica.

La Comisión realizará una evaluación anual de las acciones propuestas, su implantación y el grado de cumplimiento, para ir reajustándolas al Plan.

Se ha incorporado al Sistema Integrado de Calidad de INSFORCA SERVICIOS Y FORMACIÓN, un procedimiento para evaluar el clima y grado de satisfacción del personal, con preguntas relacionadas con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y la conciliación de la vida laboral.