

***PLAN DE  
IGUALDAD DE LA  
EMPRESA  
FORMACIONLINE  
S.L.***

**PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES LA  
EMPRESA FORMACIONLINE S.L.**

**I. INTRODUCCIÓN**

- Contexto y antecedentes
- Definiciones
- Ámbito de aplicación
- Vigencia

**II. DIAGNÓSTICO**

**III. OBJETIVOS DEL PLAN**

**IV. PROGRAMACIÓN / Propuestas de mejora y actuaciones**

**V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

## I. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad tiene una doble vertiente de objetivos:

Internamente, la implantación de un Plan de Igualdad es conveniente puesto que detalla las medidas necesarias en cuestiones referidas al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, conciliación laboral y familiar y prevención del acoso sexual. Con la implantación del Plan de Igualdad la empresa tiene el compromiso legal de respetar el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Porque mejora el conocimiento de la organización y con ello su funcionamiento. Porque entendida como un elemento de calidad posibilita una gestión avanzada y se vincula al concepto de mejora continua.

Externamente, las Políticas de Igualdad significan políticas de mujer. Las empresas deben acercarse al colectivo mujer en la búsqueda de este nicho empresarial y oportunidad comercial.

Por lo tanto el objetivo general de este **I Plan de Igualdad de Oportunidades** es promover la integración de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, en el diseño, ejecución y evaluación de todas las medidas y actuaciones que se desarrollen, siempre basadas en la *Ley Orgánica 3, del 22 de Marzo del 2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres* y en la *Ley 12/2007, de 26 de Noviembre para la promoción de la Igualdad de género en Andalucía*. Históricamente el acceso de las mujeres a la igualdad de derechos respecto del hombre ha sido, y sigue siendo, difícil. Se ha avanzado mucho pero quedan aún tareas pendientes, y es que las mujeres siguen tropezando con el llamado “*techo de cristal*”. A pesar de su equiparación en el ámbito formativo y la incorporación al mundo del trabajo, la participación de las mujeres en cargos de responsabilidad, y en la adopción de decisiones sigue siendo muy limitada. Por ello, es indispensable incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para que el compromiso con la igualdad sea verdaderamente compartido.

Este Plan pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de FORMACION LINE S.L, para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de modernizar su estructura interna, impulsar mejoras en los procesos de participación y visualizar su compromiso con la igualdad. La promoción de las mujeres dentro de la organización debe ser una tarea fundamental en la que todas las personas comprometidas con la igualdad de oportunidades entre géneros deben comprometerse. Debe ser un trabajo conjunto entre hombres y mujeres. **La igualdad de oportunidades no es solo un principio de justicia social sino también un elemento que facilita la calidad y sostenibilidad empresarial.**

### **Legislación en materia de Igualdad de Oportunidades**

**La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, promovida por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales tiene como objetivo la prevención de toda conducta discriminatoria y la realización del principio de igualdad legal. Se trata de una de las leyes más avanzadas en materia de igualdad en el ámbito de la Unión Europea.

En su **Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad**, indica que:

“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral”

“En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”

Por el número de trabajadores y trabajadoras de FORMACION LINE, S.L. en el momento de la fase de diagnóstico, no existe obligación legal de realizar un Plan de Igualdad según lo establecido en este artículo.

Como otros puntos importantes de la Ley destacamos los más relevantes

- Contempla un conjunto de medidas transversales en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social.
- Establece la representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de las Administraciones Públicas.
- Propone una composición equilibrada de hombres y mujeres en las listas electorales.
- Las medidas laborales y de Seguridad Social son resultado del acuerdo básico al que se ha llegado con las centrales sindicales CC.OO. y U.G.T.
- Se establece la integración del principio de igualdad en todos los objetivos y actuaciones de la política educativa, de salud, de los bienes y servicios.

En materia laboral, las principales disposiciones que adopta el texto son:

- La posibilidad de que la negociación colectiva establezca medidas de acción positiva que favorezcan el acceso al empleo de las mujeres y la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones de trabajo.
- La inclusión de la mejora de la formación y la empleabilidad de las mujeres y de su permanencia en el mercado de trabajo como objetivos prioritarios de la política de empleo.
- El reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares. En concreto, se establece:
  - ✓ El derecho del trabajador/a a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo o el de la mujer a acumular el permiso de lactancia en jornadas completas.

- ✓ El derecho a reducir la jornada entre un octavo y la mitad por cuidado de menores de ocho años o personas con discapacidad.
- ✓ El derecho al disfrute de las vacaciones anuales fuera de los periodos establecidos por embarazo, parto o lactancia y del permiso por maternidad y a suspender el contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- ✓ La posibilidad del disfrute fraccionado del periodo de excedencia de dos años para el cuidado de familiares que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos.
- ✓ El reconocimiento del derecho del padre a disfrutar el permiso de maternidad en caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo.
- ✓ La no reducción del permiso de maternidad en caso de fallecimiento del hijo.
- ✓ La ampliación en dos semanas del permiso de maternidad en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo discapacitado. Este derecho podrá ejercerlo la madre o el padre.
- ✓ El reconocimiento de un permiso de paternidad autónomo del de la madre de ocho días por nacimiento, adopción o acogimiento. Este derecho se ampliará en dos días en supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple.
- ✓ El reconocimiento de medidas específicas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.
- ✓ La creación de un distintivo, concedido por el Ministerio, para empresas que se destaquen por la aplicación de políticas de igualdad.
- ✓ El reconocimiento de acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

### **Contexto y Antecedentes**

Con la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la empresa FORMACION LINE S.L., el día 25 de abril de 2014, se pone en marcha la negociación del Plan con la participación de representantes de los trabajadores.

La negociación se inicia con la aportación por parte de la empresa de datos sobre composición de la plantilla por sexos, grupo profesional y jornada, tipos de contrato y participación de mujeres y hombres en los cursos de formación presencial y multimedia correspondientes al año 2013.

Con la información cuantitativa y cualitativa, la Empresa realizó su Diagnóstico de situación. Para ello, ha seguido las recomendaciones y la Guía “Orientaciones para Negociar Medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas” del Instituto de la Mujer y el Ministerio de Igualdad.

## **Definiciones**

El presente Plan de Igualdad, negociado por los representantes de la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre ambos sexos en el seno de la Empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se han fijado los objetivos concretos a alcanzar y, a tal fin, se han adoptado un conjunto de medidas concretas, relacionadas entre sí, estableciéndose un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones fijados en el Plan.

Con objeto de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad, la Comisión Negociadora del Plan, asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y otras de carácter normativo:

### **Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres**

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.

### **Igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo,



incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

### **Acción positiva**

Estrategia destinada a establecer la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres por medio de medidas temporales que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado del sistema social de género y de prácticas sociales, en ocasiones aparentemente neutrales.

### **Discriminación directa e indirecta**

Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

## **Acoso sexual y acoso por razón de sexo**

Constituye 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.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier 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.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

## **Transversalidad “Mainstreaming”**

Aplicar sistemáticamente la perspectiva de género en todas las acciones, programas y políticas y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación. La organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos de modo que la perspectiva de género se incorpore en todas las políticas.

## **Trabajo**

Las mujeres participan en las estructuras productivas de diferentes formas: son productoras de bienes y servicios para el mercado tanto en la economía formal, como en la economía informal o sumergida. Y además, son productoras de bienes y servicios no mercantiles a través de la producción doméstica y de subsistencia.

El trabajo reproductivo o trabajo doméstico comprende:

- las tareas del cuidado del hogar y de la familia (tareas domésticas, de mantenimiento y cuidado de las personas).
- el conjunto de actividades realizadas como mediación entre la familia y los servicios que las diferentes instituciones públicas ofertan a la ciudadanía: gestión de los servicios educativos, sanitarios, de ocio, etc...
- el conjunto de tareas derivadas de la administración, gestión de lo doméstico, tareas burocráticas.

El trabajo reproductivo no sólo se ciñe al espacio del hogar aunque este constituye el núcleo principal en el que se desarrolla, sino que se debe tener en cuenta el hecho de que numerosas tareas se materialicen en un espacio familiar comprendido tanto dentro como fuera del hogar.

El trabajo productivo es el trabajo que se contabiliza en el Producto Interior Bruto (PIB). En él no se incluyen ni la economía informal o sumergida ni el trabajo doméstico, realizados ambos mayoritariamente por mujeres.

### **Género femenino-masculino**

Es el conjunto de valores, sentimientos, actitudes, comportamientos, capacidades, roles, asignados culturalmente a una persona por el hecho de nacer de un sexo u otro en función de lo que en cada sociedad y en cada momento histórico se considere que debe ser y hacer una mujer o un hombre. En definitiva es una construcción cultural que limita el desarrollo integral de las personas.

### **Indemnidad frente a represalias**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en 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 mujeres y hombres.

### **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto.

### **Acciones positivas**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

### **Tutela judicial efectiva**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

## **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

### **Ámbito de aplicación**

El Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades es de aplicación en el ámbito local para la empresa FORMACION LINE S.L. y, engloba a la totalidad de la plantilla. A su vez, sus acciones y efectos previstos se hacen extensibles a las empresas clientes y colaboradoras de nuestra entidad.

### **Vigencia**

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo, que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan conseguir, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que ésta está ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos dos años desde su firma.

Hasta tanto no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido del Plan. El segundo Plan se empezará a negociar necesariamente dentro de los tres meses siguientes a la finalización de la vigencia del presente.

La vigencia del Plan, de carácter bianual, se establece para el periodo 2014-2016.

### **Calendario**

El Plan se define para los próximos 2 años. La calendarización específica la establecerá la empresa en base a su planificación estratégica y operativa.

## II. DIAGNÓSTICO

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el Art. 46 de la propia norma, se ha llevado a cabo la realización de un Diagnóstico de la Situación, poniéndose a continuación en conocimiento de la representación de los trabajadores.

Este Diagnóstico de situación, que no pretender ser exhaustivo, ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

El diagnóstico ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización durante el cual se han realizado actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El objetivo fundamental de la elaboración de este diagnóstico ha sido conocer el nivel de Igualdad de Oportunidades que existe, para detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las trabajadoras y trabajadores, definiendo los mecanismos que permitan hacer más eficiente la organización y retener al mejor talento.

El proceso de Diagnóstico de la igualdad se ha desarrollado en una primera fase de recogida de datos cuantitativos para averiguar cuántos hombres hay, cuántas mujeres, dónde están, haciendo qué y en qué condiciones laborales se encuentran. Se complementó con información cualitativa relativa a los procesos de contratación, sobre qué personas son las que promocionan, cómo son los procesos de formación, cómo se comunican, a quiénes se dirigen, cuántas personas participan, cuándo se realizan (si dentro o fuera de la jornada laboral) entre otros muchos temas abordados. En general, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación al principio de igualdad entre las mujeres y hombres empleados en la organización.

La negociación del presente Plan de Igualdad, ha ido precedida por la firma de un Acuerdo entre los representantes de la empresa por el que se estableció el compromiso de negociar un Plan de Igualdad, las materias sobre las que versaría y la creación de una Comisión de Igualdad que abordaría cada una de las fases que se definían en dicho Acuerdo y, que durante algunos meses ha trabajado en recabar los datos necesarios para la elaboración del Diagnóstico de situación y, la información y debate en torno al funcionamiento de los sistemas aplicados en la Empresa en relación a las materias que había que abordar.

En concreto, han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

#### 1. Marco General

- Edad y Sexo
- Niveles Jerárquicos y Áreas

#### 2. Gestión de los Recursos Humanos

- Selección y Reclutamiento
- Promoción
- Formación
- Promoción Profesional
- Bajas Temporales, Permisos, Responsabilidad Familiar y
- Conciliación de la Vida Laboral y Familiar
- Acoso sexual y moral en el trabajo



3. Salario y tiempo de trabajo
4. Comunicación
5. Cultura empresarial y Compromiso con la Igualdad

A continuación se incluye un resumen de algunas de las cuestiones recogidas en el diagnóstico. Las medidas y acciones que Formacionline, S.L. ya tiene contempladas en la gestión de la organización junto con el Plan de Igualdad, fruto de este diagnóstico, podrían ser consideradas como un compromiso con la Igualdad de Oportunidades y la Responsabilidad Social.

Las áreas de actuación propuestas en el Diagnóstico son las siguientes:

- **SELECCIÓN.** Diagnóstico: Análisis de los procedimientos de reclutamiento y de selección.

Áreas de mejora:

(1) Incorporar los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación

(2) Revisar las fuentes de reclutamiento y tratar de innovar en la busca de candidaturas a través de otros recursos que puedan ir reduciendo los sesgos detectados.

(3) Mantener y avanzar en una composición equilibrada de la plantilla en cuanto a la presencia de hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales de la empresa, garantizando en los procesos de selección la igualdad de trato y oportunidades

(4) Evaluar las candidaturas con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios que puedan producir un sesgo en el proceso de selección, atendiendo a principios de mérito, capacidad e idoneidad

para el puesto, en vez de en decisiones basadas en el sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y vínculos de parentesco con otras personas de la empresa.

(5) Facilitar la incorporación del género subrepresentado a puestos en los que exista un desequilibrio manifiesto o una segregación ocupacional.

- **PROMOCIÓN.** Diagnóstico: Análisis de los procedimientos.

Áreas de Mejora:

(6) Revisión del procedimiento de regulación de relaciones Laborales asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del personal.

(7) Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación en la promoción y la clasificación profesional.

(8) Promover el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, atendiendo a principios de mérito, capacidad e idoneidad para el puesto contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen pudieran darse en la empresa.

(9) Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, promoviendo posibilidades reales de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad y toma de decisiones.

- **FORMACIÓN.** Diagnóstico: A nivel interno, la formación llevada a cabo por la plantilla de la empresa está muy orientada y centrada en los puestos que ocupan en la actualidad. A nivel externo, la organización ha incluido en el área de formación a sus clientes (alumnado de FPE) información relativa a la igualdad de oportunidades, hay que hacer extensiva esta iniciativa al resto de áreas de negocio de la entidad.

Áreas de Mejora:

(10) Mantener y reforzar en la oferta formativa la Formación en Igualdad de Oportunidades: Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la organización y a los clientes en cualquiera de las áreas de negocio de la entidad.

(11) Establecer una cultura basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas.

(12) Facilitar, dentro de las posibilidades, el acceso a recursos de formación, para el reciclaje o promoción, a quienes así lo requieran, para fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa, independientemente de su sexo.

(13) Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas diferentes a las relacionadas con su puesto de trabajo como estrategia que contribuya a equilibrar su presencia en las categorías feminizadas y masculinizadas.

**- CULTURA EMPRESARIAL Y COMPROMISO DE LA IGUALDAD.**

Diagnóstico: Necesidad de incorporar a la comunicación interna y externa la puesta en marcha del Plan de Igualdad de Oportunidades. Responsabilidades de representación y relaciones externas asumidas mayoritariamente por hombres. Necesidad de incidir en mayor grado en la integración de igualdad de oportunidades en la gestión y la cultura organizacional.

Áreas de Mejora:

(14) Compromiso de la dirección para promover la integración de Igualdad de Oportunidades en la Gestión Empresarial y en la cultura de la organización como valor central y estratégico de la misma

(15) Lenguaje e imagen no sexista

(16) Habilitar a una persona, experta en igualdad, que se ocupe de canalizar las incidencias, sugerencias y/o dudas que puedan generarse, que sirva de puente entre la plantilla y la dirección u otras áreas

responsables, y que vigile e informe sobre la marcha de este proceso de implantación real de la igualdad de oportunidades.

- **ACOSO SEXUAL Y MORAL.** Diagnóstico: Pertinencia de trasladar a toda la plantilla el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual. No existencia de pautas claras que permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo o moral, ni el procedimiento a seguir en dicha situación para que las consecuencias sean mínimas.

Áreas de Mejora:

(17)Elaborar un protocolo de actuación que regule, defina, y marque un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras en los casos de acosos por razón de sexo y acoso sexual.

- **ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN.** Diagnóstico: Necesidad de incorporar a la comunicación interna y externa la puesta en marcha del Plan de Igualdad de Oportunidades. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla. No se constata la comunicación de la igualdad de oportunidades en el trato con los clientes y empresas proveedoras. Inexistencia de un manual para un uso no sexista del lenguaje.

Áreas de Mejora:

(18)Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas.

(19)Revisar y corregir el lenguaje e imágenes, texto y contenidos de la página web, campañas de publicidad, o cualquier otro documento pertinente para que no contengan términos o imágenes sexistas.

(20) Informar a clientes, empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

**- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**

Diagnóstico: Aunque de la organización ha venido incorporando de manera natural y a iniciativa propia diferentes medidas orientadas a fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas que componen la plantilla de FORMACIONLINE, S.L. se determina que es necesario seguir incidiendo en la implementación de medidas para potenciar de manera efectiva las acciones orientadas a ser facilitadoras de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de toda la plantilla pero, especialmente, de las mujeres que la integran.

(21) Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral – fomento de la corresponsabilidad.

### III. OBJETIVOS DEL PLAN

El Plan de Igualdad de la empresa FORMACIONLINE S.L. tiene entre sus objetivos principales:

- ❖ **Promover** procesos de selección en igualdad, garantizando procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la Empresa.
- ❖ **Garantizar** que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar, no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la Empresa y lengua dentro del estado español.
- ❖ **Conseguir** una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la Empresa: en grupos profesionales y ocupaciones.
- ❖ **Promover y Mejorar** el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo así a reducir desigualdades y desequilibrios (ya sean de origen cultural, social o familiar), que pudieran darse en el seno de la empresa.

- ❖ **Garantizar el acceso** en igualdad de mujeres y hombres a la formación de Empresa, con el fin de promover y facilitar un adecuado desarrollo de su trabajo.
- ❖ **Realizar Acciones Formativas** y de **Sensibilización** sobre igualdad de trato y oportunidades.
- ❖ **Conseguir** una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres a través de las mejoras establecidas en el presente Plan de Igualdad.
- ❖ **Integrar** las perspectivas de género en todas las esferas de la Empresa.
- ❖ **Actualizar** el Protocolo de Prevención y Actuación sobre Acoso Moral y Sexual a lo establecido en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en esta materia.
- ❖ **Establecer un criterio** homogéneo para la uniformidad de la plantilla masculina y femenina para cada una de las áreas en las que sea necesaria la uniformidad.

## **IV. PROGRAMACIÓN / PROPUESTAS DE MEJORA Y ACTUACIONES**

Este apartado de programación se ha estructurado partiendo de las principales líneas de acción, objetivos y actuaciones acordadas por la Comisión Negociadora del Plan. Asimismo, se han establecido criterios de seguimiento para cada acción propuesta.

### **1.- SELECCIÓN**

#### **OBJETIVOS DE CADA MEDIDA.-**

1. Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de reclutamiento.
2. Implementar la selección de nuevos medios / recursos de selección de nuevas incorporaciones a la organización.
3. Garantizar que el número de hombres y mujeres que integren la plantilla de la organización sea equilibrado procurando el acceso a la empresa en igualdad de condiciones.
4. Atraer, retener y potenciar a personas de perfiles diversos y multiculturales.
5. Buscar el equilibrio entre el número de hombres y mujeres en determinados puestos en los que este hecho se ponga de manifiesto.



## ACCIONES.-

### Áreas de mejora:

**(1) Incorporar los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación.**

### Plan de Trabajo

Difundir los criterios orientadores entre todas/os los intervinientes en los procesos de selección e incorporación a través de diversas píldoras formativas.

Diseñar una guía para llevar a cabo procesos de selección no discriminatoria

### A quién está dirigida

A todas las personas que formen parte del equipo en los procesos de selección y reclutamiento.

### Responsable

Responsable de Igualdad

### Comunicación

Se realiza una invitación para realizar la formación a todas las personas que formen parte de los procesos de reclutamiento y selección.

### Indicador evaluación

-Se ha incorporado la perspectiva de género en la selección, la definición y la valoración de puestos de trabajo (SÍ/NO).

-Persona/s que han realizado esta tarea.

- Se han diseñar normativas que recojan los criterios y la valoración de los elementos clave a tener en cuenta en los procesos de selección y formación del equipo técnico (SI/NO).

**(2) Revisar las fuentes de reclutamiento y tratar de innovar en la busca de candidaturas a través de otros recursos que puedan ir reduciendo los sesgos detectados.**

Plan de Trabajo

Analizar todas las fuentes de proporcionan personas para cubrir las vacantes de la empresa así como detectar y utilizar nuevas fuentes complementarias que estén en línea con la eliminación de los sesgos detectados.

Diversificar las fuentes de reclutamiento para buscar candidaturas de personas del sexo menos representado a los puestos masculinizados o feminizados.

A quién está dirigida

A todas las personas que formen parte del equipo en los procesos de selección y reclutamiento.

Responsable

Responsable de selección

Indicador evaluación

-Se han incorporado nuevas fuentes de búsqueda de personas para cubrir vacantes en la empresa (SÍ/NO).

-Nº de candidaturas en las que se han diversificado las fuentes de reclutamiento / Nº de candidaturas con infrarrepresentación de algunos de los sexos en la preselección.

**(3) Mantener y avanzar en una composición equilibrada de la plantilla en cuanto a la presencia de hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales de la empresa, garantizando en los procesos de selección la igualdad de trato y oportunidades.**

## Plan de Trabajo

En los procesos de selección externa, en aquellas áreas, grupos o categorías en los que se detecte un desequilibrio superior al 75 % se establecerá la medida de acción positiva consistente en que a igualdad de condiciones, competencia y valoración, accederá la persona del sexo menos representado, independientemente del área, grupo y categoría.

Evitar en los anuncios publicados y con independencia del medio utilizado para su difusión, cualquier término o expresión que pueda contener connotaciones de género o que pudiera ser considerado motivo de autoexclusión por potenciales candidatos/as.

Actualizar las prácticas de comunicación de vacantes existentes (Web, Intranet, anuncios en prensa, comunicados internos, etc.) para incorporar un lenguaje neutro y no sexista, a los comunicados de difusión.

### A quién está dirigida

Nuevas incorporaciones en la empresa

### Responsable

Responsable de selección

Dirección

### Indicador evaluación

Documento en el que se refleje el número de hombres y mujeres en cada grupo, área y categoría.

**(4) Evaluar las candidaturas con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios que puedan producir un sesgo en el proceso de selección, atendiendo a principios de mérito, capacidad e idoneidad para el puesto, en vez de en decisiones basadas en el sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y vínculos de parentesco con otras personas de la empresa.**

### Plan de Trabajo

En los procesos de selección externa para puestos de responsabilidad y puestos base, se establecerá la medida de acción positiva que la igualdad de condiciones y competencias, accederá la persona del sexo menos representado en dichos puestos.

Informar al personal de las vacantes que se produzcan, verificando que dicha comunicación se realice de conformidad con lo establecido en los convenios colectivos de aplicación.

### A quién está dirigida

Nuevas incorporaciones en la empresa

### Responsable

Selección

Contratación

### Indicador evaluación

Ofertas de empleo con mensajes incluidos.

Número de mujeres y hombres seleccionados para cada puesto en los que estén subrepresentados/as.

Número de veces en los que se ha aplicado la medida de acción positiva.

**(5) Facilitar la incorporación del género subrepresentado a puestos en los que exista un desequilibrio manifiesto o una segregación ocupacional.**

### Plan de Trabajo

Incorporar cláusulas de acción positiva en los distintos puestos de la empresa, para que siempre que cumpla los requisitos, el desempate lo decida la pertenencia al género subrepresentado.

Formar a personas que posteriormente puedan acceder a puestos de trabajo en ocupaciones en las que hasta el momento hayan estado subrepresentadas.

A quién está dirigida

Plantilla de la empresa

Nuevas incorporaciones en la empresa

Responsable

Selección

Formación

Indicador evaluación

Contabilizar el número de veces que se aplican estas medidas.

Se cumplirá este apartado cuando se ha hecho uso de las mismas.

***PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO***

- *Anualmente, la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento los datos relativos a los indicadores establecidos para cada una de las medidas relativas al área de Selección.*

**2.- PROMOCIÓN**

**OBJETIVOS PARA CADA MEDIDA.-**

6. Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres. Revisar los complementos retributivos existentes en la empresa, garantizando la transparencia de la misma, de forma que puedan conocerse y comprobarse los criterios retributivos y su respeto a los principios del Plan.

7. Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla
8. Alcanzar unos objetivos mínimos de promoción de mujeres
9. Favorecer el acceso de las mujeres a las categorías, departamentos y funciones donde se hallen infra representadas.

## **ACCIONES.-**

### **(6) Revisión del procedimiento de regulación de relaciones Laborales asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del personal.**

#### Plan de Trabajo

Revisar los sistemas de promoción para eliminar las tradicionales barreras que impiden el acceso de las mujeres a determinados puestos y categorías. Revisar los complementos retributivos existentes en la empresa, garantizando la transparencia de la misma, de forma que puedan conocerse y comprobarse los criterios retributivos y su respeto a los principios del Plan.

Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna: en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.

Participación de la mujer en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, que se puedan realizar en los distintos centros de trabajo; Compromiso de participación del 40-60% de las mujeres en los mismos.

Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer candidatos/as y evaluar las posibilidades de promoción, con el fin de garantizar que se realiza esta labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.

Formación específica ligada a funciones de responsabilidad que contenga, entre otras, las siguientes materias: gestión de equipos, resolución de conflictos, planificación de actividades.

Definición e implantación de un sistema de evaluación continuada del desempeño, con criterios y procedimientos estructurados, baremados, públicos y transparentes.

El sistema debe ser objetivo, definiendo las competencias exigidas a la función objeto de la evaluación (ventas, cajas, administración, mantenimiento,...), evitándose aquellos criterios que puedan causar, de forma directa o indirecta, una menor valoración de las mujeres. A título de ejemplo, y sin carácter exhaustivo, los factores y competencias que se incluirán en la evaluación del desempeño serán: atención al cliente, trabajo en equipo, resolución de problemas de gestión, iniciativa, incidencias de reclamaciones, o implicación en los resultados del área.

Difusión y publicidad de los criterios de promoción profesional aplicables en la Empresa.

En cuanto a los sistemas horarios de los nuevos coordinadores y mandos, se promoverán las siguientes medidas:

¾ Puesta en marcha de nuevas formas de ordenar el tiempo de trabajo en el Grupo de Mandos y Coordinadores, reduciendo la permanencia en torno al centro de trabajo.

¾ Incorporación de las jornadas continuadas en su régimen específico.

¾ Estas dos medidas para nuevos Coordinadores y Mandos, tendrán carácter universal/general y no se limitarán a un determinado sexo.

¾ El carácter de esta política deberá posibilitar la coexistencia con el actual sistema y régimen en los grupos profesionales de coordinadores y mandos, distribución horaria, retribuciones, etc.

¾ En todo caso, se garantizará el mantenimiento de la flexibilidad horaria prevista en el Convenio Colectivo, en referencia a los tramos horarios definidos.



Realización de un análisis de la estructura salarial con desglose de los orígenes de las cuantías que integran todos los conceptos retributivos y, en particular, la realización de un análisis del actual complemento personal, desglosando cada uno de los factores o situaciones que lo integran e indicando los orígenes y cuantías de cada uno de ellos, para adecuar las características y criterios de las diferentes partidas que integran el Complemento Personal, que deberán ser, transparentes, profesionales y carentes de cualquier requisito o efecto discriminatorio.

Definir de una forma clara y precisa, todos los conceptos retributivos existentes, describiendo su tipología, las condiciones y requisitos para su percepción.

Elaboración de un manual de promoción

A quién está dirigida

Plantilla de la empresa

Responsable

Responsable de personal/selección

Indicador evaluación

Procedimiento revisado (SI/NO)

Manual de promoción elaborado (SI/NO)

**(7) Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación en la promoción y la clasificación profesional.**

Plan de Trabajo

Difundir y publicitar los criterios de promoción profesional de la empresa. Realizar comprobaciones periódicas de que la información relativa a las vacantes llega a toda la plantilla mediante comunicados internos y publicaciones en los tabloneros de anuncios.

A quién está dirigida

Plantilla de la empresa

Responsable

Responsable de personal/selección

Indicador evaluación

Conocimiento de los criterios de promoción (muestra aleatoria)

Conocimiento de las vacantes en la empresa así como la operativa de promoción

**(8) Promover el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, atendiendo a principios de mérito, capacidad e idoneidad para el puesto contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen pudieran darse en la empresa.**

Plan de Trabajo

Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de condiciones, méritos y capacidad se promocione a las mujeres, en los puestos en los que están subrepresentadas.

A quién está dirigida

Plantilla de la empresa

Responsable

Dirección

Indicador evaluación

Datos estadísticos sobre promociones de mujeres en áreas con poca representación

Nº mujeres promocionadas/Nº promociones

**(9) Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, promoviendo posibilidades reales de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad y toma de decisiones.**

#### Plan de Trabajo

Establecer criterios claros, objetivos y no discriminatorios de promoción, que primen la responsabilidad, el rendimiento, el mérito y las capacidades individuales.

En el caso de puestos, niveles de responsabilidad o funciones en los que algún género esté infra representado, establecer medidas de acción positiva para posibilitar el equilibrio.

Procurar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no sea un obstáculo para el desarrollo profesional de las trabajadoras y trabajadores.

Informar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.

#### A quién está dirigida

Plantilla de la empresa

#### Responsable

Dirección

#### Indicador evaluación

Proporción de mujeres en los cargos de responsabilidad.

Porcentaje de mujeres en los diferentes niveles, promoción.

Porcentaje de selecciones realizadas y vacantes cubiertas.

Distribución de las mujeres y hombres en la organización.

## **PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO**

***-Durante el primer año desde su constitución, la Comisión de Seguimiento conocerá el contenido de la evaluación de desempeño del personal y dará publicidad a los criterios de promoción.***

***- Anualmente la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento información de las promociones realizadas durante ese periodo de referencia, desglosados por sexos.***

***- La Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento información sobre los cursos de desarrollo profesional (CDP).***

***-La Comisión de Seguimiento dispondrá igualmente de toda la información relativa al contenido, modalidad y número de participantes de la formación específica en igualdad de trato y oportunidades dirigida a los mandos-responsables de proponer candidatos/as.***

***-El análisis de los complementos retributivos se realizará a lo largo de los dos primeros años. Una vez finalizado, se trasladará a la Comisión de Seguimiento el análisis de la estructura salarial y de los criterios de percepción de los distintos conceptos salariales.***

### 3.- **FORMACIÓN**

#### **OBJETIVOS PARA CADA MEDIDA.-**

10. Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, implantando acciones de formación, especialmente para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la organización así como entre los clientes externos.

11. Conseguir que la igualdad de oportunidades sea interiorizada por la plantilla de la organización y se refleje en la dinámica de funcionamiento de la misma.

12. Facilitar y potenciar, entre la plantilla, las posibilidades de promoción real a través de acciones formativas orientadas hacia el reciclaje y el la recualificación de los y las trabajadores / as de la organización.

13. Promover la participación de mujeres en actividades formativas correspondientes a puestos de trabajo masculinizados y participación de hombres en actividades feminizadas.

#### **ACCIONES.-**

**(10) Mantener y reforzar en la oferta formativa la Formación en Igualdad de Oportunidades: Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la organización y a los clientes en cualquiera de las áreas de negocio de la entidad.**

##### Plan de Trabajo

Favorecer la asistencia a cursos sobre igualdad de oportunidades a las personas de la comisión de Igualdad y a quienes así lo requieran, para fomentar la igualdad de oportunidades en la organización, independientemente de su sexo.

##### A quién está dirigida

Plantilla de la empresa

Responsable

Dirección

Indicador evaluación

Nº de mujeres que asisten a cursos de Igualdad de Oportunidades.

Nº de hombres que asisten a cursos de Igualdad de Oportunidades.

Nº de cursos a los que asiste la plantilla.

**(11) Establecer una cultura basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas.**

Plan de Trabajo

Realizar acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación y todas aquellas personas responsables de la gestión de equipos.

Incluir módulos de igualdad y corresponsabilidad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente incluidos mandos y nuevos mandos.

A quién está dirigida

Plantilla de la empresa

Responsable

Formación

Indicador evaluación

Nº de personas formadas en igualdad en cada uno de los departamentos / Nº de integrantes de cada departamento.

Nº de cursos con módulos de Igualdad / Nº de cursos impartidos.

**(12) Facilitar, dentro de las posibilidades, el acceso a recursos de formación, para el reciclaje o promoción, a quienes así lo requieran, para fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa, independientemente de su sexo.**

Plan de Trabajo

Detectar necesidades, diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género

Realizar cuestionarios de evaluación de formación recibida

Ofrecer información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa de la empresa, anunciando por los medios más idóneos los cursos de formación que realice la empresa, de manera que se asegure que todo el personal acceda a esta información.

Dar prioridad de acceso a la plantilla a las acciones formativas externas que imparta la organización

A quién está dirigida

Plantilla de la empresa

Responsable

Formación

Indicador evaluación

Nº de personas formadas en acciones de reciclaje / Nº de acciones formativas

Nº de comunicaciones realizadas sobre acciones formativas de la empresa / Nº de personas que reconocen haber recibido la información

**(13) Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas diferentes a las relacionadas con su puesto de trabajo como estrategia que contribuya a equilibrar su presencia en las categorías feminizadas y masculinizadas.**

### Plan de Trabajo

Reforzar la información a todo el personal de la empresa de las ofertas de formación anuales, realizando comprobaciones periódicas de la eficacia para ello de los canales internos utilizados (comunicaciones, intranet, tableros de anuncios...).

Hacer un seguimiento de las causas por sexo de los abandonos que se puedan producir en los cursos de formación

Disponer de información estadística desagregada por sexo sobre los tipos de cursos de formación recibidos por la plantilla.

### A quién está dirigida

Plantilla de la empresa

### Responsable

Formación

### Indicador evaluación

Nº personas inscritas voluntariamente/tipo curso

Nº personas /horas/tipo de curso

Registros abandonos por curso

Datos Estadísticos

Esta información deberá referirse al período concreto que se establezca por la Comisión de Seguimiento.



## **PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO**

- *En el primer año del Plan se diseñarán las acciones de formación y sensibilización a impartir, así como, la estrategia y calendarios de impartición de los cursos. La realización deberá ser efectiva a lo largo del segundo año del Plan.*
- *Como paso previo a la planificación e impartición de las acciones formativas en materia de sensibilización, se impartirá una píldora formativa en materia de Igualdad de Oportunidades.*
- *La Empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento del número de hombres y mujeres que superan el proceso de selección.*
- *La Comisión de Seguimiento podrá recabar información para verificar, en su caso, la falta de candidatos del otro sexo.*
- *Las acciones tendentes a introducir en la política de selección de medidas de acción positiva se pondrán en marcha de manera inmediata a la aprobación del Plan.*
- *La Empresa informará a la Comisión de Seguimiento de los acuerdos de colaboración o convenios que suscriban para favorecer el acceso al empleo de mujeres víctimas de violencia de género.*

## **4.- CULTURA EMPRESARIAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD**

### **OBJETIVOS PARA CADA MEDIDA.-**

14. Garantizar la implicación y el compromiso real de la empresa en Igualdad de Oportunidades mediante una declaración de principios estratégicos en el ámbito corporativo.

15. Garantizar la erradicación del lenguaje sexista en todos los documentos, incluidos los de soporte informático.

16. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa.

### **ACCIONES.-**

(14) Compromiso de la dirección para promover la integración de Igualdad de Oportunidades en la Gestión Empresarial y en la cultura de la organización como valor central y estratégico de la misma.

#### Plan de Trabajo

Firmar el compromiso por parte de la dirección y crear la comisión de seguimiento del Plan

Diseño, desarrollo e implantación del Plan de Igualdad, en este queda explícito el compromiso firme y activo de todos los agentes implicados en la Organización, que estará a disposición pública.

Difusión y comunicación de la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Elaboración, junto al resto de documentos que acompañan al Plan, un Decálogo de Buenas Prácticas en Centros de Formación.

#### A quién está dirigida

Plantilla de la empresa

#### Responsable

Dirección

Responsable de Igualdad

Indicador evaluación

Se ha creado la Comisión de Seguimiento del Plan (SI/NO)

Se ha firmado el Compromiso por parte de la Dirección de la empresa (SI/NO)

Se ha concluido el documento de trabajo "Plan de Igualdad" de la organización (SI/NO)

Se ha elaborado el Decálogo de Buenas Prácticas en Centros de Formación (SI/NO)

(15) Lenguaje e imagen no sexista

Plan de Trabajo

En el momento de la formación se impartirá un taller de lenguaje no sexista.

El lenguaje no es una creación arbitraria de la mente humana, sino un producto social e histórico que influye en nuestra percepción de la realidad. Cuando se habla de "lenguaje" mayoritariamente se piensa en el lenguaje escrito y hablado. Sin embargo, el lenguaje corporal, el lenguaje no verbal, los comportamientos internos o incluso un mal entendido sentido del humor, en el que se utiliza la burla minimizando su importancia, hace necesario re-educar comportamientos en personas adultas desde la perspectiva de igualdad. El lenguaje en sí no es sexista, lo es el uso que de él hacemos.

A quién está dirigida

Grupos de interés de Formacionline, S.L.

Responsable

Formación

Experta en Igualdad

Indicador evaluación

Nº de cursos de formación en Igualdad de Oportunidades / Nº cursos que incorporan el taller de lenguaje no sexista

(16) Habilitar a una persona, experta en igualdad, que se ocupe de canalizar las incidencias, sugerencias y/o dudas que puedan generarse, que sirva de puente entre la plantilla y la dirección u otras áreas responsables, y que vigile e informe sobre la marcha de este proceso de implantación real de la igualdad de oportunidades.

Plan de Trabajo

Reforzar a la persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que coordina el Plan, participa en su implementación, unifica criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan.

Acceso al SIE para todo el personal en la que se publiquen los boletines, circulares, oferta formativa, etc., de manera que todos los trabajadores y trabajadoras tengan posibilidad de consultarlas.

Difusión y fomento de los medios de comunicación ya existentes en la Empresa tendentes a mejorar la comunicación del Plan.

A quién está dirigida

Responsable de Igualdad de Formacionline S.L.

Responsable

Dirección

Indicador evaluación

Ha sido designada una persona (SI/NO)

## **PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO**

- *La Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento, en el plazo de tres meses desde la implantación del Plan Formativo, información sobre el contenido, duración, modalidad, criterios de selección y participantes en los cursos de formación en Igualdad de Oportunidades.*
- *El diseño de la Campaña de comunicación interna y su publicidad, de cuyos contenidos y ejecución se informará y consultará a la Comisión de Seguimiento, se efectuará a lo largo del primer año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.*
- *Las acciones formativas deberán estar en funcionamiento a partir del segundo año como plazo máximo.*
- *En todo caso, conforme se implementando las medidas y se vayan obteniendo datos se hará entrega de los mismos a la Comisión de Seguimiento.*

*Se ejecutará progresivamente a lo largo del primer año del Plan.*

## **5.- ACOSO SEXUAL Y MORAL EN EL TRABAJO**

### **OBJETIVOS PARA LA MEDIDA.-**

17. Reforzar la prevención del acoso sexual y/o moral o del acoso por razón de sexo, en todos los colectivos y ámbitos de la empresa. Garantizar, en su caso, la adopción de medidas disciplinarias y sancionadoras frente a las personas que, eventualmente, hayan llevado a cabo conductas de acoso y, también y en su caso, en supuestos de falsas denuncias.

### **ACCIONES.-**

#### Plan de Trabajo

Elaborar un protocolo de actuación que regule, defina, y marque un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras en los casos de acoso por razón de sexo y acoso sexual

#### A quién está dirigida

Plantilla de la empresa

#### Responsable

Dirección

Responsable de Igualdad

#### Indicador evaluación

Redacción del protocolo de acoso por razón de sexo y acoso sexual

### ***PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO***

- *Dentro del primer trimestre desde la entrada en vigor del Plan se pondrá en marcha la actualización.*

## **6.- ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN**

### **OBJETIVOS PARA CADA MEDIDA.-**

18. Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla y otros grupos de interés de Formacionline, S.L. sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, además de la integración en las comunicaciones internas y externas sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, con especial atención a la corrección de lenguaje e imágenes sexistas.

19. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

20. Dar a conocer a clientes y empresas colaboradoras que Formacionline, S.L. ha hecho efectivo su responsabilidad respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

### **ACCIONES.-**

(18) Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas.

#### Plan de Trabajo

Revisar y corregir los contenidos de toda comunicación de Formacionline, S.L. utilizando imágenes y lenguaje no sexistas

Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.

Realizar una campaña específica de difusión del plan de igualdad informando a toda la plantilla del mismo, mediante la realización de sesiones informativas.

Implementar acciones de información periódicas a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad.

A quién está dirigida

Personal de Formacionline, S.L

Grupos de interés de Formacionline, S.L.

Responsable

Responsable de Igualdad

Dirección

Indicador evaluación

Cambios efectuados en las comunicaciones respecto a la incorporación de imágenes y lenguaje no sexista.

Lenguaje e imágenes corregidos.

(19) Revisar y corregir el lenguaje e imágenes, texto y contenidos de la página web, campañas de publicidad, o cualquier otro canal o medio pertinente para que no contengan términos o imágenes sexistas.

Plan de Trabajo

Revisar y corregir el lenguaje e imágenes, texto y contenidos de; la página web, canales, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc., para que no contengan términos o imágenes sexistas.

A quién está dirigida

Personal de Formacionline, S.L

Grupos de interés de Formacionline, S.L.

Responsable

Responsable de Igualdad

Dirección

Indicador evaluación

Incorporación del Plan de Igualdad de Oportunidades en la web corporativa.



Chequeo a una muestra de imágenes que se utilizan en los comunicados, mensajes, etc.

(20) Informar a clientes, empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

Plan de Trabajo

Realizar comunicaciones a través de distintos canales a clientes y empresas colaboradoras sobre la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.

A quién está dirigida

Grupos de interés de Formacionline, S.L.

Responsable

Responsable de Igualdad

Dirección

Indicador evaluación

Nº de Empresas colaboradoras informadas / Nº total de empresas colaboradoras

### **PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO**

- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de “Igualdad de oportunidades” en los tableros de anuncios u otros canales habituales de comunicación interna, facilitando su acceso a toda la plantilla.
- Difundir comunicados de forma personalizada referentes a la igualdad de oportunidades.
- La persona responsable de igualdad informará a la comisión de seguimiento semestralmente, sobre las sugerencias, dudas o quejas realizadas por el personal de la empresa y las medidas adoptadas o a adoptar, en su caso (semestralmente).
- Realizar comunicaciones a través de distintos canales a clientes y empresas colaboradoras sobre la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas (página web, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.) para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas.
- Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y expresar opiniones (buzones sugerencias)

Las acciones se llevarán a cabo desde la firma del compromiso de la empresa y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

## **8.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

### **OBJETIVOS PARA LA MEDIDA.-**

- Garantizar el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación sin obstáculos, con arreglo a los criterios legales establecidos, y que ello no suponga un recorte de oportunidades, ni en la promoción, ni en acceso a la formación.
- Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral.
- Sensibilizar en corresponsabilidad.

### **ACCIONES.-**

(21) Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral – fomento de la corresponsabilidad

#### **Plan de Trabajo**

Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación (y corresponsabilidad) no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de los trabajadores. Es decir, las licencias y permisos relativos a la protección de la maternidad y la paternidad, así como los permisos relativos a la atención y cuidado de la familia, no pueden constituir ningún tipo de discriminación.

La Empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción interna.

Las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, o

estén en situación de excedencia por motivos familiares, tendrán garantizada su opción a participar en cursos de formación.

Utilizar los canales de comunicación internos de la Empresa para informar a la plantilla de los permisos y licencias que contempla la legislación y las que se mejoran por Convenio y por el Plan de Igualdad.

Sin perjuicio de las previsiones contenidas en el Artículo 37. 5 y 37. 6 del Estatuto de los Trabajadores en materia de reducción de jornada y concreción horaria y, con objeto de buscar fórmulas para avanzar y hacer efectivos los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores y las trabajadoras, y de ir más allá de las previsiones legales, se podrán realizar acuerdos individuales entre trabajadores/as y Empresa.

Permiso no retribuido por el tiempo indispensable para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.

Ampliación del permiso por nacimiento de hijos a cinco días, siendo de aplicación en los casos de adopción y acogimiento, siempre y cuando el permiso de maternidad sea compartido por el hombre, como mínimo durante dos semanas.

En el marco de la Campaña de Comunicación Interna, además de sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad, se informará sobre la igualdad de derechos en relación con el cuidado de las personas dependientes, las responsabilidades familiares y el reparto equilibrado de tareas.

#### A quién está dirigida

Plantilla de Formacionline, S.L.

#### Responsable

Responsable de Igualdad

Dirección

Indicador evaluación

Nº de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres.

Permisos, suspensiones de contrato por motivos familiares, excedencias, se conceden a personas con cualquier tipo de contrato.

Nº de mujeres y hombres que participan en formación y/o son promocionados estando disfrutando de algún derecho relacionado con la conciliación.

**PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO**

- *Estas actuaciones entrarán en vigor de manera inmediata a la firma del Plan de Igualdad. En lo relativo a la publicación y divulgación de las medidas de conciliación previstas en este punto, se llevarán a cabo dentro del primer año de vigencia del Plan.*
- *La Comisión de Seguimiento analizará cualquier aspecto que esté limitando el uso por el personal del conjunto de permisos y licencias reconocidas para facilitar la conciliación y, medirá el impacto de las medidas que se acuerden.*
- *La Comisión de Seguimiento recibirá, con carácter anual, información sobre el ejercicio del permiso de paternidad, así como de los permisos y licencias relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

## **MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA IMPLEMENTADAS POR LA ENTIDAD CON ANTERIORIDAD AL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD.**

En la concepción de este Plan de Igualdad, y en las acciones previas implementadas, se ha entendido la acción positiva como una estrategia temporal destinada a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social minusvalorado o discriminado (en función de la raza, sexo, situación física de minusvalía, etc.), alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

Estas acciones, se han implementado en las ocasiones en las que se ha estimado era necesario modificar una situación ya que, no han sido detectadas hasta el momento actual, acciones concretas de discriminación indirecta sufridas por ninguna persona a nivel individual en ninguna circunstancia.

Las acciones positivas implementadas han sido las que se indican a continuación en relación a:

**- Difusión de la Política de Igualdad de Oportunidades. Medida: Inscribir regularmente el tema de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el orden del día de las reuniones de dirección y de cualquier otro área de la organización, a fin de subrayar su importancia.**

Esta medida ha contribuido a crear una buena acogida para las medidas implantadas, así como a fomentar un cambio cultural en la empresa.

**- Reclutamiento, selección y contratación.**

Medida: Ofertar mediante un lenguaje no sexista los puestos de trabajo disponibles, especificando claramente que su disponibilidad es tanto para hombres como para mujeres.

Esta medida puede parecer puramente formal, pero no lo es: de un lado, ha comprometido a la empresa a admitir a hombres o mujeres en todos los puestos de trabajo, estén éstos feminizados o masculinizados; de otro, ha animado a hombres y a mujeres a optar a puestos de trabajo

que pueden haber considerado tradicionalmente “vetados” a una y otro género.

Medida: Revisar las pruebas de selección a fin de que éstas midan solo la capacidad para el desempeño del puesto de trabajo, y no otras habilidades distintas, y por supuesto, que no incluyan preguntas relativas a la situación familiar.

Esta medida ha sido especialmente importante para las categorías consideradas de escasa cualificación y para la incorporación al mundo laboral de mujeres de más edad.

Medida: Arbitrar procedimientos de promoción transparentes, objetivos y no sexistas.

Esta medida ha implicado revisar desde una perspectiva de género los procedimientos de promoción existentes, así como todos los procesos previos de las que ésta puede depender: selección, contratación, formación, etc.

#### **- Formación:**

Medida: Establecer un sistema de formación proactiva, de tal modo que se opte la formación antes de que existan determinadas necesidades y/o ofertas de promoción o cambio de puesto de trabajo.

Esta medida ha supuesto favorecer que las propias mujeres pierdan el miedo y/o la falta de interés en sus propias carreras profesionales o que desistan de sus puestos de trabajo cuando éstos suponen una modificación sustancial.

Medida: Formar a las mujeres en habilidades metalaborales: formación, salud, relaciones laborales, etc.

Se trata, en definitiva, de que las mujeres “vivan” el protagonismo que su puesto de trabajo tiene en sus vidas, así como de que sean conscientes de sus condiciones, capacidad de modificación y decisión, etc.

Medida: Organizar cursos específicos para las mujeres a fin de prepararlas para empleos y funciones dentro de la empresa no tradicionales, o donde estén subrepresentadas.

Esta medida es extraordinariamente importante, tanto desde el punto de vista estricto de las relaciones laborales, como desde el de las propias mujeres y la consideración que éstas tienen de su propio trabajo.

#### **- Acoso Sexual:**

Medida: Sensibilizar a toda la plantilla para combatir y evitar el acoso sexual.

Se trata de una medida proactiva. Evidentemente no se trata, como objetivo prioritario, de sancionar el acoso cuando éste se ha producido, sino de evitar que se produzca.

Medida: Formar a las mujeres a fin de que sean capaces de identificar, prevenir y denunciar el acoso sexual.

Con esta medida se ha tratado de lograr que las mujeres, principales víctimas del acoso sexual, no se encuentren indefensas ante este tipo de agresión.

Medida: Revisar y corregir los escritos de la empresa: convenio, cartas, carteles indicadores, organigramas, etc. garantizando un uso no sexista del lenguaje.

Aunque pueda parecer intrascendente, está claro que el lenguaje objetiva el pensamiento y condiciona la realidad.

### **MEDIDAS INNOVADORAS QUE CONTRIBUYEN EFECTIVAMENTE A LA ELIMINACIÓN Y PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

Las medidas innovadoras llevadas a cabo por la organización hasta el momento están relacionadas con la organización del tiempo del trabajo y de conciliación de la vida personal y laboral.

#### **FLEXIBILIDAD**

- Se establece un notable margen en el horario de entrada (entre las 7.00h y las 9.30h).
- En el caso de un imprevisto familiar, cualquier empleado/da puede ausentarse de su puesto de trabajo.



- Se dispone de un calendario de vacaciones flexible.
- Se permite abandonar el puesto de trabajo por una emergencia familiar.

#### PERMISOS, JORNADAS REDUCIDAS Y EXCEDENCIAS

- Se permite la reducción de jornada con una reducción salarial proporcional.
- Se posibilitan las excedencias para cuidar de un familiar.
- Se mantienen las ventajas laborales después de un permiso o una excedencia larga.

#### POLÍTICAS DE PERSONAL

- El personal de dirección de la empresa está altamente sensibilizado respecto al equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar, y es comprensivo con las demandas personales de cada empleado y empleada. Se tiene en cuenta la situación familiar y personal de cada trabajador y trabajadora de la empresa.

#### Beneficios obtenidos

- Mayor cohesión.
- Orgullo de pertenecer a la empresa.
- Baja rotación.
- Mayor productividad.

## V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad 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.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista para el empresario en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Concretamente, la fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la empresa FORMACIONLINE S.L. permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

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

El Plan de Igualdad, ha establecido desde su planteamiento inicial, un sistema de evaluación y seguimiento que permita conocer los resultados obtenidos con la puesta en marcha del mismo. Este sistema analizará la eficacia de las actuaciones específicas ejecutadas para dar cumplimiento a los objetivos planteados en cada plan.

En función del momento en que se realice la evaluación, se pueden establecer distintos tipos. Es deseable que la evaluación se lleve a cabo en los tres momentos que aparecen a continuación:

Evaluación inicial (cuando proceda). Este tipo de evaluación tiene lugar antes de poner en marcha las actuaciones de cualquier proyecto. A través de ella se obtiene una idea de la situación de partida en relación a los objetivos planteados en el marco del proyecto.

En el caso del Plan de Igualdad, la evaluación inicial coincide con el momento de diagnóstico, por tanto, ya ha sido realizada y es el punto de partida que permitirá la comparativa con otros datos obtenidos en una fase posterior de evaluación.

Evaluación intermedia (o seguimiento):

Esta fase de la evaluación consiste en el seguimiento de las actuaciones una vez que éstas han sido ejecutadas. Se planificará la recogida de información a través de diversas herramientas –como fichas de observación o cuestionarios– que medirán el grado de consecución de los objetivos perseguidos con cada actividad, la predisposición de las personas implicadas y la suficiencia o insuficiencia de los recursos empleados, entre otros aspectos.

Evaluación final:

Se realiza una vez que el proyecto ha concluido y consiste en analizar si se han cumplido los objetivos que se proponían con la ejecución del proyecto, el resultado favorable o desfavorable de las medidas específicas llevadas a cabo, las deficiencias detectadas y las posibles opciones de mejora o alternativas.

En caso del Plan de Igualdad, una vez ejecutadas todas las actividades planificadas se realizará la evaluación final del Plan de Igualdad en su conjunto. Para ello, se dará respuesta a un grupo de indicadores. Las conclusiones obtenidas tras el análisis de la información que se desprende de los indicadores deben reflejarse en una Memoria Final. Esta memoria incluirá información sobre los resultados obtenidos, errores cometidos, necesidades que quedan sin cubrir y posibles mejoras. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

## **COMISION DE SEGUIMIENTO.**

### **A.- Constitución.-**

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan la creación de una COMISIÓN DE SEGUIMIENTO para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de FORMACIONLINE S.L. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la aprobación de dicho Plan de Igualdad.

### **B.- Composición.-**

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de FORMACIONLINE S.L. estará compuesta con la composición que se detalla a continuación:

Por la parte empresarial:

- 2 representantes de los trabajadores

Las designaciones de los miembros por cada una de las organizaciones se realizarán dentro de los quince días naturales siguientes de la firma del Plan. Uno de los vocales designados por la empresa actuará como responsable-coordinador ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

### **C.- Funciones.-**

Dicha Comisión tendrá como funciones las siguientes:

1. Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el

Plan de Igualdad.

2. Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
3. Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
4. Por parte de la Empresa, se presentará al pleno de la Comisión un informe anual sobre la situación del Plan de Igualdad en la Empresa.
5. Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente.
6. La Comisión también realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de los órganos de representación de los trabajadores.

### **C.1 Atribuciones generales de la Comisión**

- Interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Seguimiento de la aplicación.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer

trimestre después de la firma del Plan de Igualdad.

## C.2 Atribuciones específicas de la Comisión

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la **fase de Seguimiento** se deberá recoger información sobre:
  - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
  - El grado de ejecución de las acciones.
  - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
  - Identificación de posibles acciones futuras.
- En la **evaluación final** del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
  - o El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
  - o Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.



- o Grado de consecución de los resultados esperados.
- o Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- o Grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- o Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- o Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- o Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

#### **D.- Funcionamiento.-**

La Comisión será la encargada del seguimiento anual contando con el apoyo de los departamentos o responsables que fuesen necesarios para llevar a cabo las acciones analizadas. El resultado de este seguimiento se reflejará anualmente en una memoria que se anexará al presente Plan y que servirá de apoyo para la evaluación.

La Comisión se reunirá como mínimo cada 5 meses con carácter ordinario durante el primer año y cada 6 meses a partir del segundo año, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las representaciones con voz y voto en la Comisión.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Domicilio: a efectos de notificaciones y convocatorias, queda fijado como domicilio de la Comisión la dirección que se indica a continuación:

- FORMACIONLINE S.L.: Calle San Francisco nº 18, 2ª Planta  
CP 38900 Valverde EL HIERRO, S/c Tenerife

### **E.- Medios.**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística, desagregada por sexos y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de la comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de los representantes de los trabajadores.

El responsable-coordinador designado será quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión.

### **F.- Solución extrajudicial de conflictos**

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al IV Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC IV); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

