

Plan de Igualdad 2014-2016

Empresa: FORMACION OCUPACIONAL CANARIA

Fecha: Junio 2014

PLAN DE IGUALDAD

1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Enumerar los aspectos y las áreas en las que se deben introducir mejoras tras conocer mediante el diagnóstico la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- **Área de Comunicación y Sensibilización**

Persistir con la difusión de una cultura empresarial de compromiso con la igualdad, y sensibilización a todo el personal de la empresa de la necesidad de actuar y trabajar en la igualdad de oportunidades.

- Proseguir con la comunicación a toda la plantilla de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
 - Mantener la participación de la empresa en campañas y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
 - Continuar con el establecimiento de canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias.
 - Seguir motivando a la participación mediante la comisión de igualdad de oportunidades.
 - Ampliar la utilización de ítems específicos sobre igualdad de oportunidades en las encuestas de clima laboral.
- **Clasificación y Promoción Profesional**
 - Continuar garantizando la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres y promover las responsabilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
 - **Política Retributiva**
 - Proseguir garantizando un sistema retributivo que no genere discriminación entre hombres y mujeres.
 - **Formación**
 - Persistir garantizando la realización de acciones formativas que faciliten de manera equitativa el desarrollo de actividades y competencias, sin distinción de género.
 - **Selección y Contratación**
 - Seguir manteniendo en todo momento los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y de adecuación persona-puesto, asegurando la valoración de candidaturas en base a la idoneidad, en un marco de igualdad de trato, con ausencia de toda discriminación.
 - Continuar con la utilización no sexista de lenguaje en las convocatorias, ofertas y publicaciones.
 - Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a hombres/mujeres a presentarse a ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente femeninas/masculinas.

- **Acoso sexual y Acoso por razón de sexo**
 - Declaración de Principios de la Dirección de la empresa con el objetivo de mostrar el compromiso de la Dirección y de la Representación de Trabajadores para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo.
 - Protocolo de Actuación de Empresa para el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo con el objetivo de canalizar eficazmente estas situaciones y prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- **Prevención de Riesgos y Salud Laboral**
 - Proseguir con la realización de campañas de prevención de riesgos y salud laboral
- **Promoción**
 - Persistir manteniendo los procesos de identificación de mujeres con potencial para promocionar en la empresa

1. OBJETIVOS DEL PLAN

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad se centra en **conseguir la plena igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres dentro del Instituto FOCAN.**

a. Objetivos a largo plazo

- Promover el cambio en la cultura de la empresa integrando la Igualdad de Oportunidades en la gestión empresarial
- Reducir los desequilibrios detectados
- Prevenir posibles desequilibrios en el futuro

b. Objetivos a corto plazo

- Favorecer el acceso e incorporación de personas en riesgo de exclusión social a la Empresa
- Contribuir a incrementar la presencia tanto de hombres como de mujeres en aquellos puestos, niveles y estructuras de la empresa de nula o escasa representación.
- Promover la conciliación de la vida laboral y familiar de todas las personas trabajadoras
- Relacionar y describir los indicadores que permiten comprobar la consecución de los objetivos forjados por cada acción

3. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES.

a. Acciones implantadas: En el caso de haber realizado acciones en la organización con anterioridad, enumerarlas:

ACCIONES			
Áreas de actuación	Nº	Denominación	Fecha de implantación
Área de selección	1	Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo	2010
	2	Potenciar la presencia equilibrada de ambos sexos en todos los grupos profesionales	2010
	3	Favorecer el acceso de las mujeres a todas las categorías y funciones.	2010
Área de promoción	4	Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción profesional	2011
	5	Impedir la creación de barreras que dificulten la promoción de hombres y/o mujeres	2010
	6	Fomentar la igualdad de condiciones	2010
	7	Mantener el reconocimientos de méritos profesionales como fórmulas de acceso a puesto de mayor responsabilidad, en igualdad de condiciones	2010
	8	Garantizar la igualdad de trato y de valoración en las pruebas de selección a las personas que estén utilizando cualquier tipo de conciliación personal, familiar y profesional.	2010
Área ordenación del tiempo de trabajo	9	Difundir la Ley de conciliación de la Vida Laboral y Familiar	2010
	10	Con el fin de adoptar medidas permitan a conciliar la vida personal con la familiar y personal, se evitará, en la medida de lo posible, la celebración de reuniones que alarguen la jornada laboral	2010
	11	Se fomentará el desarrollo de las reuniones con el personal de la empresa dentro del horario laboral de los asistentes	2010
	12	Cuando por causas	2010

		extraordinarias se deba prolongar el horario de trabajo por motivo de formación y/o reuniones, la empresa pagará los gastos en concepto de horas extras, así como aquellos asociados con el cuidado de ascendentes y descendientes dependientes	
	13	Asesorar sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral en los casos que se soliciten por nuestros trabajadores.	2010
	14	Reajustar los horarios del personal de acuerdo a las necesidades de conciliación, garantizando en comparativa a la situación actual, el pleno funcionamiento de la entidad con idéntico número de personal por franjas horarias.	2010
	15	Aquellos trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años y/o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrán flexibilizar los horarios de su jornada laboral ajustando la jornada en tiempo equivalente a la demora sufrida por el cuidado de esos familiares.	2010
	16	Aquellos trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años y/o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a una reducción de jornada temporal durante el periodo de duración de esos	2010

	cuidados a los mencionados familiares.	
17	Para que los trabajadores puedan organizar su vida social, familiar y personal, los horarios, una vez acordados, no podrán ser modificados, salvo circunstancias muy graves, y siempre previo acuerdo con el trabajador.	2010
18	En todos los casos tratados con anterioridad, se establecerá un incremento proporcional de horas/días hábiles de vacaciones para aquellos trabajadores que habiendo realizado horas extras prefieran optar por esta opción frente a contraprestaciones económicas por dichos conceptos.	2010
19	Los trabajadores que por motivos médicos precisen realizar visitas a profesionales en periodo de vacaciones y/o laboral, no computarán dichos días como parte de los días libres dispuestos. Autorizar, en la medida de lo posible, los permisos no retribuidos que solicite el personal para la mejor conciliación de la vida personal, familiar, social y laboral.	2010
20	Excedencia de 5 años por cuidado de hijo, hija o familiar a su cargo: con reserva del puesto de trabajo durante los 3 primeros años y en la misma localidad durante los 2 años restantes, garantizando al menos el mismo nivel retributivo.	2010
21	Implantación de Excedencias cortas inferiores a un año con reserva del puesto de trabajo.	2010
22	Introducción al Teletrabajo	2010
	Generalizar el uso de videoconferencias con el fin de	2010

		evitar viajes y desplazamientos	
	23	Facilitar mecanismos de trabajo de adaptación al puesto cuando surgen circunstancias familiares que puedan afectar a las personas (separaciones matrimoniales, etc)	2010
Área de formación	24	Informar y motivar al personal, especialmente a los no cualificados para participar en la formación	2010
	25	Adecuación de la formación continua a las necesidades y demandas formativas del personal con potencial para promocionar sin discriminación de sexo.	2010
	26	Se fomentará la formación durante horas de trabajo o a distancia para minimizar las dificultades de asistencia a la formación, por parte de cualquier colectivo que presente dificultades en materia de conciliación.	2010
Área de riesgos laborales y salud laboral	27	En todas la evaluaciones de Riesgo debe figurar un apartado donde se analicen las condiciones de trabajo y repercusiones que tiene para la salud las trabajadoras embarazadas y madres en periodo de lactancia	2010
	28	Se promoverá y fomentará en la empresa las situaciones de IT por riesgo de embarazo cuando existe el mínimo riesgo o constancia del mismo en las trabajadoras.	2010
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	29	Realizar periódicamente actuaciones, que permitan conocer las opiniones de la plantilla sobre las medidas de adoptadas	2010
	30	Incidir en la utilización de un lenguaje e imagen no sexista	2011
	31	Elaborar materiales informativos sobre las medidas de conciliación	2010

		acordadas y asegurar su difusión	
	32	Realizar campañas de comunicación para sensibilizar al conjunto de la empresa sobre la importancia de conciliar la vida familiar y personal	2010
	33	Realizar campañas periódicas sobre la necesidad de compartir responsabilidades como elemento esencial para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral	2010
	34	Realizar campañas periódicas de sensibilización a todos los trabajadores de la empresa sobre los beneficios de compatibilizar la vida familiar y laboral, en las que se promueva la implicación de los hombres en las tareas domésticas	2010
	35	Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista en materiales utilizados, poniendo especial interés en no figurar imágenes que puedan herir sensibilidades en ambos sexos.	2011
	36	Crear canales de comunicación, como buzones de sugerencias, etc., que permitan encontrar mejoras en materia de igualdad	2010
	37	Publicitar internamente todos las vacantes disponibles en la empresa, prestando especial atención a la solicitudes recibidas para categorías o puestos con subrepresentación de género	2010
Área de prevención del acoso	38	Establecer un protocolo de actuación para el acoso sexual o por razón de sexo en el que se indique el procedimiento a seguir cuando ocurra tal circunstancia.	2010
	39	Incluir en los planes de formación interna al personal cursos de prevención del acoso	2010
Política Salarial	40	Establecimiento de una política salarial donde se promuevan	2010

		complementos en función de tipo de trabajo, turnos y responsabilidades del puesto.	
Otras áreas de intervención	41	Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres	2010

b. Acciones a implantar: Las áreas en las que se aplicarán las acciones variarán según los resultados del diagnóstico.

Es importante señalar que las acciones a implantar tendrán que suponer una mejora de las condiciones de trabajo establecidas por ley o convenio colectivo, no deben confundirse con derechos ya adquiridos y/o reconocidos.

b.1. Áreas de actuación y acciones (enumeración).

No aplicable, al no proponer la Comisión de Igualdad acciones a desarrollar dentro del actual periodo de vigencia del Plan

b.2. Descripción detallada de cada acción

No aplicable, al no proponer la Comisión de Igualdad acciones a desarrollar dentro del actual periodo de vigencia del Plan

4. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Evaluación de Resultado. Indicadores

- Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa
- Grado de desarrollo de los objetivos planteados
- Efectos no previstos del Plan en la empresa
- Otros

Área de intervención	Acciones Nuevas	Acciones Antiguas
Área de selección	0	3
Área de promoción	0	5
Área de ordenación del tiempo de trabajo	0	0
Área de condiciones de trabajo	0	15
Área de formación	0	3
Área de riesgos laborales y salud laboral	0	2
Área de representatividad	0	0
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	0	9
Prevención del acoso	0	2
Política Salarial	0	2
Otras áreas de intervención	0	1
Subtotal	0	40
TOTAL	0	40

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

(*) NOTA: datos relativos al año 2013

ÁREAS de actuación	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº mujeres	Nº hombres	Total
Área de selección (*)	4	0	0
Área de promoción (**)	0	0	0
Área ordenación del tiempo de trabajo	17	10	27
Área de formación	16	10	27
Área de riesgos laborales y salud laboral	16	10	27
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	16	10	27
Área de prevención del acoso	16	10	27
Política Salarial	16	10	27
Otras áreas de intervención	16	10	27
(*) Hace referencia a las nuevas incorporaciones del año 2013			
(**) Hace referencia a promociones realizadas durante el año 2013			
TOTAL	123	70	193

- Número y sexo de las personas beneficiarias por categoría

CATEGORÍA profesional	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº mujeres	Nº hombres	Total
Dirección General	0	1	1
Instructor/a o Experto/a	5	4	9
Jefe/a de Administración	2	0	2
Auxiliares Administrativos	8	0	8
Empleado de Servicios Generales	2	5	5
TOTAL	17	10	27

a. Evaluación de proceso

- Grado de sistematización de los procedimientos
- Grado de información y difusión entre la plantilla
- Grado de adecuación de los recursos humanos

- Grado de adecuación de los recursos materiales
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (sólo enumeración ya que las fichas individuales recogen los detalles)
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha
- Otros

b. Evaluación de impacto

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
- Disminución segregación vertical
- Disminución segregación horizontal
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
- Cambios en la cultura de la empresa
- Cambios en la imagen de la empresa
- Cambios en las relaciones externas de la empresa
- Mejora de las condiciones de trabajo • Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades • Otros

5. CALENDARIO

No aplicable, al no proponer la Comisión de Igualdad acciones a desarrollar dentro del actual periodo de vigencia del Plan

6. PRESUPUESTO

a. Detallar el presupuesto que esté previsto para la realización del plan, indicando los conceptos y la cuantía aproximada

No aplicable

b. ¿Se ha solicitado o se ha recibido algún tipo de subvención para la puesta en marcha del Plan?

No
 Sí

c. Si la respuesta es afirmativa, especificar qué subvenciones se han pedido o recibido

No aplicable

7. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS

Además de en la negociación colectiva, ¿cómo se ha previsto la participación de la representación legal de las y los trabajadores en el desarrollo del Plan?

La Comisión de Igualdad, en representación de los trabajadores, realiza la Evaluación Intermedia del Plan implantada en 2010, estudiando los datos facilitados por todos/as los miembros de la organización y planteando aquellas mejoras propuestas que estimen necesarias para una correcta y mejor aplicación del Plan de Igualdad en la empresa.

8. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

Nombre, cargo y departamento de las personas que componen el Comité Permanente de Igualdad, incluyendo a la representación legal de los y las trabajadoras.

- Irene Alemán Castro - Responsable de RRHH
- Blanca Pérez y Pérez - Pedagoga
- Karina Arrocha Cifuentes - Responsable de Calidad
- José Carmelo Pérez Almagro - Responsable de Proyectos
- Cristóbal Castro Henríquez - Director General

9. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

Nombre:	José Carmelo Pérez Almagro
Cargo:	Responsable de Proyectos
Departamento:	Proyectos / Licitaciones

En Las Palmas de G.C., a 18 de Noviembre de 2014