

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

IBECON 2003, S.L.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Contenido

1. INTRODUCCIÓN:.....	2
2. IBECON 2003, S.L.: PASOS PREVIOS	3
2.1. MEDIDAS EMPRENDIDAS POR IBECON 2003, S.L. DURANTE SU TRAYECTORIA HASTA LA ACTUALIDAD:.....	4
3. ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: FASES DE DESARROLLO	6
3.1. COMPROMISO DE IBECON 2003, S.L., CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD Y PRIMERAS ACCIONES PUESTAS EN MARCHA (2014, Septiembre):	6
3.1.1. EL COMPROMISO:	6
3.1.2. LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD:	6
3.1.3. PRIMERAS ACCIONES DESARROLLADAS:.....	7
3.2. DIAGNÓSTICO (2014, Octubre – 2015, Enero):.....	10
3.1. PROGRAMACIÓN (2014, Diciembre – 2015, Marzo).....	14
3.2.1. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS PRIORITARIOS:.....	14
3.2.2. MEDIDAS PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A IMPLANTAR:	15
Anexo I - COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....	20
Anexo II - ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD	22
Anexo III - DETALLE DIAGNOSTICO PLAN DE IGUALDAD.....	24

1. INTRODUCCIÓN:

Este Plan de Igualdad pretende promover el valor de la igualdad y el principio de no discriminación como pilar básico de la política de la empresa y constituirse como el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de IBECON 2003, S.L. para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres.

El presente Plan de Igualdad nace de la convicción de que garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es una inversión que favorece tanto los objetivos integrales de la organización como al desarrollo personal y profesional de las personas que constituyen IBECON 2003, SL (IBECON). Asimismo, con ello pretendemos la creación de un elemento que contribuya a desarrollar nuevas formas de gestión del capital humano y una mejora de la eficacia organizativa de la empresa; todo ello orientado hacia la permanencia, consolidación y crecimiento en un mercado económico en constante cambio y evolución.

Es por esta razón por la que trabajadores y trabajadoras de IBECON junto con la Dirección de la empresa nos hemos encaminado en un proyecto común que garantice y promueva la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres que trabajan en IBECON, construyendo para ello un Plan de Igualdad estratégico donde quedan recogidas de manera coordinada un conjunto de acciones encaminadas a conseguir esa igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y caracterizado por ser un Plan de Igualdad:

- **COLECTIVO.** Realizado entre todas las personas de la empresa.
- **FLEXIBLE.** Adaptado a nuestras características y peculiaridades, con acciones en todo caso ajustadas a la realidad y a un contexto concreto en función de nuestras necesidades y posibilidades.
- **INTEGRAL.** Incidiendo en toda la plantilla, no sólo en las mujeres.

[Handwritten signature and scribbles in blue ink on the right margin]

- TRANSVERSAL. Implicando a todas las áreas de gestión de la empresa.
- DINÁMICO Y SISTEMÁTICO. Va adecuándose a cada momento.
- TENDRÁ UN FIN. Únicamente cuando se haya conseguido una igualdad efectiva.

La Ley Orgánica 3/2007, su artículo 46.1, define el concepto de plan de igualdad como *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por sexo”*

Siguiendo la línea marcada por la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en las próximas páginas se describe tanto el proceso llevado a cabo por IBECON para integrar la igualdad de oportunidades con anterioridad a este Plan de Igualdad como los mecanismos puestos en marcha por la Comisión de Igualdad en el diagnóstico y elaboración del presente Plan de Igualdad.

2. IBECON 2003, S.L.: PASOS PREVIOS:

IBECON es una empresa en continuo crecimiento. Consultoría de formación, Gestión de Recursos Humanos, Consultoría Empresarial, Gestión de bonificaciones y Tecnología aplicada constituyen los principales ejes de la empresa. Todas estas áreas de trabajo se pueden resumir en la preocupación de IBECON por la formación integral de las personas en base a sus necesidades, así como la innovación empresarial y el compromiso social.

Una de las finalidades de IBECON como organización empresarial, consiste en integrar la igualdad en la empresa. Para ello, desde hace tiempo se han venido poniendo en marcha diferentes medidas que garantizan, tanto para hombres como para mujeres, las mismas oportunidades en el acceso, la participación y la permanencia, así como las mismas opciones de acceso a todos los procedimientos de la organización laboral: selección, promoción,



formación, desarrollo de la carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal.

Para IBECON integrar la Igualdad de Oportunidades en la Empresa significa:

- Cumplir con la legislación vigente:
 - La Constitución Española prohíbe explícitamente la discriminación.
 - La LO de 22/2007 la ley de Igualdad entre mujeres y hombres: promueve el desarrollo de Planes de Igualdad en las empresas y otras organizaciones laborales.
- Consolidar la Responsabilidad Social para, de esta manera, legitimar su función social ganando credibilidad y reconocimiento público. Dando, asimismo, ejemplo a otras empresas.
- Optimizar los recursos humanos de la empresa en relación con los roles de género asignados a mujeres y hombres, los cuales originan estereotipos y tratos desiguales que afectan al mercado laboral y que se reproducen en las organizaciones laborales.
- Asegurar el desarrollo de los sistemas de calidad a través de las personas que, como responsables del desarrollo, mantenimiento y mejora de los sistemas de calidad, se requiere tanto que toda la empresa participe, como el desarrollo de una cultura organizacional centrada en el respeto a la persona apoyándola siempre en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades entre hombres y mujeres.

Tal como se viene exponiendo, por tanto, IBECON, si bien por su tamaño (33 trabajadores/as) no está obligada a implantar un Plan de Igualdad, durante su trayectoria hasta la actualidad ha mostrado su deseo de ir acercándose en su actividad diaria a las premisas establecidas por la Ley Orgánica 3/2007.

2.1. MEDIDAS EMPRENDIDAS POR IBECON 2003, S.L. DURANTE SU TRAYECTORIA HASTA LA ACTUALIDAD:

A continuación se muestra una relación de las medidas adoptadas y emprendidas por IBECON en relación a la igualdad de oportunidades y la integración de la perspectiva de género en la empresa.



- **TOTAL PLANTILLA:** IBECON está formada por una plantilla de 32 personas, de las cuales un 78,13% son mujeres (siendo un total de 25), frente a un 21,88% de hombres (en total 7). Paulatinamente ha incrementado el personal femenino en su plantilla.
- **TEMPORALIDAD EN LA CONTRATACIÓN:** En cuanto al análisis de la temporalidad, podemos decir que del total de las 32 trabajadoras y trabajadores que forman IBECON, priman las contrataciones fijas con 27 personas, lo que supone un 84,38% sobre el total de plantilla. Dentro de esta cifra 21 son mujeres (77,78%), mientras que 6 son hombres (22,22%). La temporalidad es bastante baja, únicamente 5 personas, lo que supone un 21,88 % del total. De estas 5 personas, 4 son mujeres, lo que supone un 80%, frente al 20% que suponen el único varón hombres que está contratado temporalmente.
- **PUESTOS DE RESPONSABILIDAD:** La dirección de IBECON la ejerce un hombre, y los puestos directivos actualmente son 6 distribuidos en los diferentes centros y departamentos. De estos puestos directivos, un 66,66% son mujeres (un total de 4) y un 33,34%, son hombres (2 trabajadores). Finalmente, en categoría de mando intermedio, hay 4 trabajadoras, completando un 100% de esta categoría.
- Un último análisis nos conduce al **TIPO DE JORNADA EN LA EMPRESA:**
 - Del total de personas que trabajan en la empresa (32), 9 realizan una jornada laboral parcial lo que supone un 28,13%. De estas personas, 1 es hombre (11,11%), frente a 8 mujeres (88,88%).
 - De las 23 personas que realizan una jornada completa, 17 son mujeres (73,91%) frente a 6 hombres que suponen un 26,09%.
 - Dentro de las trabajadoras que realizan una jornada reducida, encontramos que 4 personas con reducción de jornada por cuidado de hijos.
- **ACUMULACIÓN DEL PERMISO DE LACTANCIA:** Desde el año 2008, fecha en la cual tuvo su primer hijo una trabajadora de IBECON, la dirección de la empresa ha concedido la acumulación de los días de permiso de lactancia en todos los casos en los

que las trabajadoras lo han solicitado. Sumando, de esta manera, estos días a los días correspondientes a la baja de maternidad.

3. ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: FASES DE DESARROLLO:

3.1. COMPROMISO DE IBECON 2003, S.L., CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD Y PRIMERAS ACCIONES PUESTAS EN MARCHA (2014, Septiembre):

3.1.1. EL COMPROMISO:

La Dirección de IBECON, a partir de su manifiesta voluntad de implantar e impulsar una serie de medidas y objetivos tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, firma un Compromiso adoptado por escrito, previamente informado a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, para la creación de instrumento que:

- Integre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- Incluya este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Facilite los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación de un Plan de Igualdad.

3.1.2. LA CONSTITUCION DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD:

Para llevar a cabo lo expuesto anteriormente, en Septiembre de 2014, se define un equipo de trabajo formado por la Dirección de la empresa, la Representante Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras y el colectivo de personas responsables de la implantación del plan, constituido por personal ubicado en los diferentes puntos geográficos donde se encuentra IBECON y con conocimientos en materia de Igualdad de Oportunidades.



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

DETALLE DEL PERSONAL QUE CONSTITUYE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD:

DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Lorenzo Alonso Nistal	Dirección	Licenciado en Psicopedagogía
-----------------------	-----------	------------------------------

REPRESENTANTE LEGAL DE LA PLANTILLA

Susana Gonzalo Gutiérrez	Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Técnica Superior Administrativa Comercial
--------------------------	---	---

REPOSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDAD

Alicia Adán Alonso	Técnica de Formación	Licenciada en Psicopedagogía
--------------------	----------------------	------------------------------

PERSONAL ENCARGADO DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Nisamar Zeneida Expósito Hernández	Mando Intermedio	Licenciada en Pedagogía
Rocío Angulo Linde	Técnica de Formación	Licenciada en Pedagogía
Ana María Vadillo González	Técnica de Formación	Licenciada en Pedagogía

La Comisión Permanente de Igualdad mantendrá reuniones presenciales y mediante videoconferencia con una periodicidad bimensual.

3.1.3. PRIMERAS ACCIONES DESARROLLADAS:

Las primeras acciones llevadas a cabo tras la firma del compromiso por parte de la empresa y tras la constitución de la Comisión Permanente de Igualdad fueron el establecimiento de una relación de objetivos, generales y específicos, a alcanzar a medio y largo plazo y la creación de un calendario de trabajo donde quedaron temporalizadas las diferentes fases a través de las cuales se desarrollaría, implantaría y evaluaría el Plan de Igualdad.

Handwritten signatures and scribbles in blue ink on the right side of the page.



OBJETIVOS FINALES QUE SE PRETENDEN ALCANZAR CON EL PLAN DE IGUALDAD:

OBJETIVOS GENERALES:

- Promover la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa implicando a todos los agentes participantes en el Plan de Igualdad, dirección de la empresa, representantes sindicales y trabajadoras y trabajadores con el fin de poner en marcha las medidas que contemple dicho plan.
- Sensibilizar y formar en el valor de la igualdad entre mujeres y hombres a la totalidad de los participantes en el plan, para incorporarlo como uno de los ejes principales en la creación de la cultura organizacional de la empresa.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Diagnosticar la situación actual de la entidad en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que incluirá datos estadísticos desagregados por sexos.
2. Dotar a nuestra organización empresarial de herramientas para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de toda nuestra plantilla.
3. Elaborar un Plan de Igualdad mediante el cual se adopten medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres que se pueden detectar en el diagnóstico inicial.
4. Implantar e impulsar acciones en relación con las áreas de trabajo siguientes:
 - Área de acceso al empleo: Igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo dentro de la Entidad. Utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en ofertas de empleo.
 - Área de condiciones de trabajo: Favorecer las mismas condiciones para hombres y mujeres en lo que se refiere a clasificación profesional y materia retributiva.
 - Área de promoción profesional y formación: Garantizar la posibilidad de la promoción en la empresa a toda la plantilla en igualdad de condiciones. Ofrecer por igual formación específica para mujeres y hombres que les permita ocupar puestos de mayor responsabilidad. Impartir acciones de formación y



sensibilización del personal de la entidad en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- Área de ordenación del tiempo de trabajo: medidas de adaptación y reducción de la jornada para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
 - Área de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo: promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.
5. Eliminar en la empresa la conciencia de que ciertas funciones laborales o empresariales las desempeñan mejor personas de un sexo que de otro.
 6. Fomentar desde la dirección de la empresa la concienciación de que debemos colaborar con las políticas empresariales que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional del personal, ya que supone un beneficio mutuo, tanto para la persona que trabaja como para el propio empresario.
 7. Facilitar, en la medida de lo posible en la empresa el acceso de la mujer a los puestos de trabajo. En este caso trabajaremos en esta medida no sólo con nuestro personal sino que también trasladaremos este valor en los procesos de selección para la realización de acciones formativas, con o sin compromiso de contratación.
 8. Saber aprovechar los recursos humanos disponibles de la manera más efectiva posible. En este contexto creemos que las mujeres constituyen un potencial de mano de obra de una importancia fundamental para nuestra empresa.
 9. Saber aprovechar las características específicas de cada uno y de cada una, reconociendo que personas diferentes pueden aportar valores diferentes.
 10. Considerar que la igualdad de oportunidades puede suponer una ventaja competitiva importante.
 11. Descubrir la existencia de desigualdades ignoradas.
 12. Justificar la necesidad de tomar medidas para eliminar esas desigualdades.
 13. Demostrar la necesidad de realizar medidas de igualdad entre empresas.
 14. Identificar los principales problemas a resolver estableciendo los ámbitos prioritarios de actuación.
 15. Mostrar los objetivos a conseguir a corto, medio y largo plazo.
 16. Proporcionar un instrumento para posteriores comparativas.
 17. Convertir el plan de igualdad en una herramienta para analizar distintas actuaciones que se están llevando a cabo.

18. Detectar necesidades de formación y desarrollo profesional de la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades.
19. Implicar a todo el personal desde el principio hasta el final del plan.
20. Optimizar los recursos humanos de la empresa, puesto que se dirige a potenciar y fomentar la capacidad de una parte importante de la empresa: las mujeres.

TEMPORALIZACIÓN DEL DISEÑO, CREACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:

	SEP. 14	OCT. 14	NOV. 14	DIC. 14	ENE. 15	FEB. 15	MAR. 15	ABR. 15	MAY. 15	JUN. 15	JUL. 15	AGO. 15
COMPROMISO ENTIDAD												
CONS. COMI. PERMANENTE												
DIAGNÓSTICO												
PROGRAMACIÓN												
IMPLANTACIÓN												
SEGUIMIENTO/EVALUACION												

3.2. DIAGNÓSTICO (2014, Octubre - 2015, Enero):

El diagnóstico realizado ha consistido en un análisis cuantitativo y cualitativo detallado de la realidad sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. En esta fase, hemos tratado de obtener información y recopilarla de manera ordenada y sistematizada. De esta manera, el diagnóstico nos ha proporcionado un conocimiento de la realidad en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres que integran nuestra organización.

Para obtener los datos a analizar se ha recabado información en base a tres ejes fundamentales:

- Información Básica de IBECON 2003 S.L. (actividad, dimensión, historia, estructura organizativa).



- Información Interna de la empresa: estudiando la situación de los mecanismos utilizados para el acceso al empleo y las condiciones laborales de calidad y en igualdad para mujeres y hombres. En este sentido se analiza la plantilla actual, sus condiciones laborales, y las prácticas empresariales que puedan influir en su evolución profesional y en el trato a las personas que integran la organización.
- Información Externa de la empresa, relacionada con su actividad económica y social. En este sentido se ha querido estudiar la interacción entre la empresa y los agentes externos, proveedores, clientes y la sociedad en general.

Se utilizó que como herramienta de ayuda para la obtención de información para el diagnóstico. Los datos que hemos recogido están desagregados por sexo y expresados también en porcentajes para facilitar el análisis.

A continuación se muestra una tabla recopilatorio de indicadores analizados para la elaboración del diagnóstico:



NIVEL	ÁREA	SUBÁREA
INTERNO	PLANTILLA	Distribución Vertical
		Distribución Horizontal
		Edad
		Responsabilidades Familiares
		Diversidad
		Estudios
	CONDICIONES LABORALES	Tipo de Contrato y Jornada
		Política Retributiva
		Seguridad y Salud, Equipamiento
		Conciliación
		Comunicación Interna
		Comunicación Transparente
		Sensibilización en Igualdad
		Mantenimiento de Vinculación e Implicación
		Horarios
	GESTIÓN DE PERSONAL	Incorporaciones y Nuevas Contrataciones
		Procesos de Selección
		Promoción Interna
		Oportunidades de Desarrollo Profesional
		Formación
	OPINIÓN	Discriminación
		Selección
		Promoción
Retribución		
Satisfacción		
EXTERNO	EXTERNO	Comunicación corporativa
		Diseño
		Información a la clientela
		Publicidad

[Handwritten signatures and marks in blue ink on the right side of the table]

Veamos los datos que arroja el Diagnóstico realizado y sobre el cual se desarrollarán las medidas que se pondrán en práctica.

1. Los datos sobre las personas que componen la plantilla de IBECON indican que la proporción de mujeres supera significativamente a la de hombres. Es una característica de este sector de la formación, que por norma general está mayormente representado por mujeres. Esto muestra una clara segregación ocupacional femenina.
2. Por otra parte y respecto a los tramos de edades, el análisis de los datos nos muestran que el porcentaje más alto se concentra entre los 30 y los 39 años, lo cual representa una gran homogeneidad en la edad de la plantilla.
3. Estos datos se pueden relacionar con el tipo de contrato y sexo, los cuales nos dicen que la mayor parte del personal de IBECON está contratada de modo indefinido. El modelo de contrato más habitual es Indefinido en jornada completa, aunque existen también otras modalidades como Indefinido en jornada parcial. En este último caso todos los casos son mujeres.
4. Las estadísticas reflejan que el nivel de formación de las mujeres es más alto y que existe un equilibrio en cargos de responsabilidad entre mujeres y hombres.
5. Respecto a la política salarial vemos en los datos recabados que existe desequilibrio en la media de este último año
6. En relación a la promoción vemos que 5 personas han ascendido en la empresa. En este sentido vemos que puede ser un área a mejorar mediante la implantación de medidas relacionadas con esta área. Debemos identificar los impedimentos o dificultades con las que se encuentra la plantilla a la hora de promocionar.
7. Por otra parte, vemos escasa el porcentaje de acciones formativas realizadas en la empresa en lo que se refiere a las áreas de perfeccionamiento, reciclaje y promoción.
8. El análisis realizado respecto a las diferentes preguntas planteadas en el cuestionario de opinión sobre el plan de igualdad nos indica estas consideraciones más relevantes:
 - a. La casi totalidad de la plantilla no se ha sentido discriminada por razón de sexo.
 - b. Un 70% de las mujeres encuestadas considera que la selección de personal se hace desde criterios de igualdad frente al 50% de los hombres que han participado en la encuesta.
 - c. En cuanto a la promoción interna, el 45% de las mujeres considera que ésta promoción se realiza bajo criterios de igualdad, frente al 50% de los hombres que participaron en la encuesta.

- d. Resultados similares se han obtenido en relación a la retribución en la empresa; no obstante, cabe puntualizar que la categoría de dirección de departamento está sujeta a un variable en función de objetivo, siendo ésta la causa de la variación entre hombres y mujeres (el salario fijo es idéntico). Asimismo, cabe puntualizar el hecho de que entre el personal técnico y el administrativo, las existencias aparecidas se deben en gran medida a las reducciones de jornada.
 - e. Las preguntas referidas a aspectos de conciliación de vida laboral y personal reflejan que es mayor el porcentaje de hombres que tienen dificultades para la conciliación. Esto puede estar relacionado con los tipos de jornada laboral que desempeña cada persona.
 - f. Ninguna persona de la plantilla ha sufrido acoso laboral dentro de la empresa.
 - g. Y la mayor parte de la plantilla ve positivamente la puesta en marcha del plan de igualdad.
9. En otro punto del diagnóstico analizamos los datos respecto a la comunicación a nivel tanto interno como externo. Dentro de este punto podemos englobar la dimensión externa de la empresa y el análisis de los datos nos confirma que actualmente la empresa no tiene un plan de comunicación en el cual se tenga en cuenta la perspectiva de género, por lo que consideramos un aspecto a mejorar.

3.1. PROGRAMACIÓN (2014, Diciembre - 2015, Marzo):

A través del análisis que se deriva del diagnóstico sobre la situación de IBECON en materia de Igualdad de Oportunidades, el paso siguiente ha sido la elaboración de unos objetivos a conseguir a medio plazo y, con ello, el diseño y programación de una serie de medidas dirigidas al impulso de la igualdad de oportunidades en la empresa.

3.2.1. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS PRIORITARIOS:

- Sensibilizar y dotar de conocimientos fundamentales a los trabajadores y las trabajadoras de IBECON en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como implicar a toda la plantilla en el Plan de Igualdad y las medidas a implantar e impulsar.
- Dar visibilidad al colectivo femenino y fomentar su inclusión tanto en las publicaciones corporativas externas como en los comunicados internos. Concienciar sobre la necesidad del empleo de un lenguaje inclusivo y dar a conocer la realidad en que éste se conforma,

suprimiendo de este modo, sesgos conceptuales socialmente transmitidos y en muchas ocasiones fuertemente asentados hacia dicho lenguaje inclusivo y su empleo.

- Generar y dotar de elementos que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que contribuyan al equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de la plantilla.
- Implantar una herramienta que defina los puestos de trabajo y niveles profesionales dentro de IBECON así como los procedimientos de promoción interna a fin de favorecer la igualdad de oportunidades en cuanto a la promoción interna y el equilibrio salarial.

3.2.2. MEDIDAS PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A IMPLANTAR:

A la vista de los objetivos establecidos por su consideración como prioritarios en el momento de la realidad de IBECON, se han seleccionado una serie de medidas orientadas a la consecución de éstos. A continuación se muestran las fichas técnicas de cada una de estas medidas establecidas:





FICHA DE ACCIÓN NÚMERO 1: SENSIBILIZACION EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

DENOMINACIÓN:	SENSIBILIZACION EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	
OBJETIVO:	Sensibilizar y dotar de conocimientos fundamentales a los trabajadores y las trabajadoras de IBECON en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como implicar a toda la plantilla en el Plan de Igualdad y las medidas a implantar e impulsar.	
JUSTIFICACIÓN:	La incorporación de elementos que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no puede pasar por alto la formación de su plantilla en los conceptos básicos sobre el tema así como en la realidad de desigualdades entre mujeres y hombres que a día de hoy siguen perpetuándose en todos los ámbitos de nuestra sociedad. Una correcta comprensión de la igualdad de oportunidades es, por tanto, el soporte básico sobre el que construir mecanismos y elementos orientados hacia el fomento de ésta.	
DESCRIPCIÓN:	Realización de una acción formativa en modalidad elearning sobre Sensibilización en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Duración estimada 30 horas	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO:	Toda la plantilla	
TEMPORALIZACIÓN:	INICIO PREVISTO	FIN PREVISTO
	Mayo 2015	Medida con continuidad
PERSONAL RESPONSABLE:	DIRECCION: Lanzamiento del inicio de la acción formativa DEPARTAMENTO I + D: Preparación de la plataforma y los módulos formativos RESPONSABLE PLAN DE IGUALDAD: Revisión de contenidos y Tutorización	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:	Valoración cualitativa y cualitativa sobre la superación de la formación. Satisfacción del alumnado en relación a la formación. Consulta sobre subtemáticas en materia de igualdad de oportunidades sobre las que ampliar la formación en talleres/seminarios/formaciones periódicas.	

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

FICHA DE ACCIÓN NÚMERO 2: FOMENTO DEL LENGUAJE INCLUSIVO		
DENOMINACIÓN:	FOMENTO DEL LENGUAJE INCLUSIVO	
OBJETIVO:	Dar visibilidad al colectivo femenino y fomentar su inclusión tanto en las publicaciones corporativas externas como en los comunicados internos. Concienciar sobre la necesidad del empleo de un lenguaje inclusivo y dar a conocer la realidad en que éste se conforma, suprimiendo de este modo, sesgos conceptuales socialmente transmitidos y en muchas ocasiones fuertemente asentados hacia dicho lenguaje inclusivo y su empleo.	
JUSTIFICACIÓN:	En los contextos de fomento de la igualdad de género es ya reconocido que lo que no se nombra no existe, entendiéndose esto desde el punto de vista de que el hecho de que las mujeres no tengan una representación simbólica en la lengua contribuye a su invisibilización. Esta realidad deriva en la necesidad de hacer un uso del lenguaje que represente a las mujeres y a los hombres y que nombre sus experiencias de forma equilibrada.	
DESCRIPCIÓN:	Revisión analítica de los siguientes documentos corporativos: Manual de acogida a nuevas incorporaciones. Sitios Web. Dosieres corporativos a medida que corresponda su re-edición. Agencia de recolocación Fomento del uso de lenguaje inclusivo en la redacción de emails.; para lo cual se distribuirá material informativo y formativo sobre el uso de lenguaje inclusivo.	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO:	Toda la plantilla	
TEMPORALIZACIÓN:	INICIO PREVISTO	FIN PREVISTO
	Abril 2015	Medida con continuidad
PERSONAL RESPONSABLE:	DIRECCION: Lanzamiento y puesta en conocimiento de la medida REPOSABLE DE COMUNICACIÓN: Revisión y corrección de documentos corporativos. RESPONSABLE DE AGENCIA DE RECOLOCACIÓN: Revisión y corrección de publicaciones. Empleo de lenguaje inclusivo en publicaciones posteriores. RESPONSABLE PLAN DE IGUALDAD. Distribución de información/formación sobre el empleo de lenguaje inclusivo.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:	Comprobación del empleo efectivo de lenguaje inclusivo en los diferentes soportes documentales corporativos, tanto internos como externos.	

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and a circular stamp with initials.]

FICHA DE ACCIÓN NÚMERO 3: BANCO DE TIEMPO	
DENOMINACIÓN:	BANCO DE TIEMPO
OBJETIVO:	Generar y dotar de elementos que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que contribuyan al equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de la plantilla
JUSTIFICACIÓN:	Las medidas destinadas al fomento de la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo para la adecuación de éstas a las necesidades personales y familiares, no solo dan respuesta a las necesidades de conciliación de las personas sino que también contribuyen a disminuir el absentismo y a un reparto igualitario de las tareas laborales y, con ello, a favorecer el clima laboral.
DESCRIPCIÓN:	Puesta a disposición de la plantilla de 10 horas mensuales para su utilización en momentos donde la vida personal o familiar lo requiera. Estas horas han de ser devueltas para poder volver a disponer de nuevas horas. <u>Excepciones:</u> Este cómputo de horas puede ser empleado o no según decisión de las personas trabajadoras en lo que se refiere a consulta médica, asistencia a exámenes y cualquier otro permiso de ausencia en el puesto de trabajo cubierto por el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio de Referencia.
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO:	Toda la plantilla
TEMPORALIZACIÓN:	INICIO PREVISTO
	FIN PREVISTO
	Abril 2015
	Medida con continuidad
PERSONAL RESPONSABLE:	DIRECCION: Puesta en conocimiento de la medida así como aclaración de pautas y procedimientos para una correcta gestión de la misma. RESPONSABLE PLAN DE IGUALDAD: Colaborar en la descripción de pautas y procedimientos para la correcta gestión de la medida. RESPONSABLES DE RECURSOS HUMANOS: Coordinar la disposición/devolución de la bolsa de horas del personal de IBECON. RESPONSABLES DE DEPARTAMENTO: Coordinar la disposición/devolución de la bolsa de horas del personal de sus equipos.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:	Balance cualitativo y cuantitativo sobre el disfrute de la medida.





FICHA DE ACCIÓN NÚMERO 4: PLAN DE CARRERA

DENOMINACIÓN:	PLAN DE CARRERA	
OBJETIVO:	Implantar una herramienta que defina los puestos de trabajo y niveles profesionales dentro de IBECON así como los procedimientos de promoción interna a fin de favorecer la igualdad de oportunidades en cuanto a la promoción interna y el equilibrio salarial.	
JUSTIFICACIÓN:	Implantar un plan de carrera en una organización implica por sí mismo el dotar a la plantilla de un elemento de motivación e implicación en la vida de la empresa, el cual cumple a su vez la misión de capacitar y crear así trabajadoras y trabajadores eficientes y con posibilidades de mejorar profesionalmente a la vez que mejoran con la empresa. Asimismo, la existencia de un baremo estándar e igualitario para la evaluación, categorización y promoción de la plantilla, contribuye también a la minimización de incertidumbres respecto a la propias carrera profesional, al mismo tiempo que consolida a trabajadores y trabajadoras a la empresa y, por tanto, el <i>Know-How</i> de éstos y éstas	
DESCRIPCIÓN:	Definición y elaboración de un plan de carrera profesional que establezca las categorías y subcategorías profesiones de IBECON, descritas en base al nivel, competencias, nivel académico, salario, objetivos y procedimiento para alcanzar el escalón siguiente, entre otros aspectos.	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO:	Toda la plantilla	
TEMPORALIZACIÓN:	INICIO PREVISTO	FIN PREVISTO
	Abril 2015	Medida con continuidad
PERSONAL RESPONSABLE:	<p>DIRECCION: Lanzamiento y puesta a disposición de los recursos necesarios para la elaboración y puesta en marcha del plan de carrera. Revisión y coordinación de los aspectos recogidos en el mismo. Dar inicio a su implantación.</p> <p>DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS: Elaborar, definir y crear el plan de carrera.</p> <p>RESPONSABLES DE DEPARTAMENTO: Colaborar con el departamento de Recursos Humanos en el establecimiento de los perfiles y niveles profesionales.</p>	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:	Cumplimiento de las fases del calendario de elaboración del Plan de Carrera previsto (evaluación sobre proceso de creación).	
	6 meses después tras su implantación (evaluación de la plantilla sobre el impacto y percepción de la implantación del Plan de Carrera)	

[Handwritten signatures and marks on the right side of the page]



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Anexo I - COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Don LORENZO ALONSO NISTAL como representante de la empresa IBECON 2003 S.L. con CIF: B47511126 suscribe el presente documento que evidencia el compromiso adquirido para avanzar en el desarrollo e integración de la Igualdad de Género, estableciendo y desarrollando medidas para conseguirla, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La Dirección de IBECON 2003 S.L. manifiesta su voluntad de implantar e impulsar una serie de medidas y objetivos tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres atendiendo a los siguientes objetivos:

1. Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal;
2. Incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos;
3. Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad.

La Igualdad, mediante este compromiso, pasará a conformar un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, eliminando discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo, y avanzando en un proceso continuo de mejora.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Valladolid 2 de septiembre de 2014

IBECON 2003, S.L.
C.I.F.: B-47511126
Pso. Alfredo Baranta, nº 4
47008 Valladolid
Tel.: 983 456 470 Fax: 983 456 471

D. Lorenzo Alonso Nistal

Director de IBECON 2003 S.L.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Anexo II - ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

En Valladolid, a 3 de septiembre de 2014

Asistentes

NOMBRE	CARGO	CENTRO	DNI
Lorenzo Alonso Nistal	Director	IBECON	07221666B
Susana Gonzalo Gutiérrez	Representante legal de las Trabajadoras y Trabajadores	IBECON	44903524A
Alicia Adán Alonso	Técnica de formación	IBECON CASTILLA Y LEÓN	13139428B
Rocío Angulo Linde	Técnica de formación	IBECON BALEARES	75135256Y
Ana M ^a Vadillo González	Técnica de formación	IBECON MADRID	20258468E
Nisamar Zeneida Expósito Hernández	Mando intermedio	IBECON CANARIAS	78714701F

Se acuerda:

Primero. Constitución de la Comisión Permanente de Igualdad

La constitución de la Comisión Permanente de Igualdad de Oportunidades cuya misión general será promover la Igualdad de oportunidades e integrarla en la empresa como principio básico y transversal.

Segundo. Composición de la Comisión Permanente de Igualdad

Teniendo en cuenta la diversificación geográfica de IBECON, formará parte de la comisión al menos una persona por cada una de los centros que tiene la empresa (Castilla y León, Comunidad de Madrid, Comunidad Canaria y Baleares).

Tercero. Aprobación del Reglamento de la Comisión Permanente de Igualdad

Las personas firmantes aprueban y firman el Reglamento Interno de funcionamiento de la Comisión.

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

En el Capítulo III, artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece 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 en la forma que se determine en la legislación laboral.

Siguiendo la Ley Orgánica 3/2007, su artículo 46.1, define el concepto de plan de igualdad:

"Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por sexo"

Se aprueba este reglamento como instrumento básico para marcar el funcionamiento de la Comisión de Igualdad:

1. La Comisión Permanente de Igualdad será la responsable de negociar el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la empresa.
2. La Comisión será paritaria y compuesta por representantes de la empresa y representantes de las y los trabajadores.
3. La Comisión nace para dar a conocer a toda la organización de manera transparente sus funciones y competencias y para garantizar las actuaciones en materia de igualdad.
4. La Comisión velará por el correcto cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa.
5. Se fijará un calendario anual de reuniones de la Comisión Permanente de Igualdad, estableciendo una periodicidad de reuniones trimestrales presenciales y/o por videoconferencia.

Firmantes:



Lorenzo Alonso Nistal

Rocío Angulo Linde



IBECON 2003, S.L.
C.I.F.: B-47511126
Pso. Alfredo Basanta, Nº 4
47008 Valladolid
Tel.: 983 458 470 Fax: 983 458 471



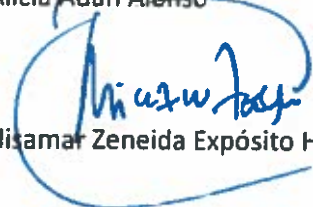
Susana Gonzalo Gutiérrez

Ana M^a Vadillo González



Alicia Adán Alenso

Nisamar Zeneida Expósito Hernández



Valladolid, 3 de septiembre de 2014

Anexo III - DETALLE DIAGNOSTICO PLAN DE IGUALDAD



ANEXO III: DIAGNÓSTICO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

IBECON 2003, S.L.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES





Contenido

A.	INTRODUCCIÓN	3
B.	CARACTERÍSTICAS E INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	5
C.	PLANTILLA	8
✓	NIVELES DE RESPONSABILIDAD	8
✓	DEPARTAMENTOS	9
✓	EDAD	9
✓	RESPONSABILIDADES FAMILIARES	10
✓	DIVERSIDAD	10
✓	DISTRIBUCIÓN POR NIVEL PROFESIONAL Y DE ESTUDIOS	11
D.	CONDICIONES LABORALES.....	13
✓	TIPO DE CONTRATO Y JORNADA	13
✓	POLÍTICA RETRIBUTIVA.....	13
✓	SEGURIDAD Y SALUD. EQUIPAMIENTO	14
✓	MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN DEL TIEMPO Y ESPACIO DE TRABAJO	15
✓	COMUNICACIÓN INTERNA	17
✓	COMUNICACIÓN TRANSPARENTE	19
✓	PARTICIPACIÓN EN ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD Y CORRESPONSABILIDAD	19
✓	MEDIDAS DIRIGIDAS A MANTENER LA VINCULACIÓN ENTRE LA EMPRESA Y LAS PERSONAS CON EXCEDENCIAS Y PERMISOS DE MATERNIDAD O PATERNIDAD	20
✓	MEDIDAS DIRIGIDAS A MANTENER EL NIVEL DE IMPLICACIÓN DE LA EMPRESA CON LAS PERSONAS CON REDUCCIONES DE JORNADA	20
✓	20
✓	HORARIOS	21
E.	GESTIÓN DE PERSONAL	23
✓	INCORPORACIONES Y NUEVAS CONTRATACIONES	23
✓	PROMOCIÓN INTERNA	23
✓	FORMACIÓN	24
F.	OPINIÓN	25
✓	OPINIÓN DE LA PLANTILLA	25
G.	EXTERNO	27
✓	DIMENSIÓN EXTERNA DE LA EMPRESA	27



A. INTRODUCCIÓN

El diagnóstico realizado ha consistido en un análisis cuantitativo y cualitativo detallado de la realidad sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. En esta fase, hemos tratado de obtener información y recopilarla de manera ordenada y sistematizada. De esta manera, el diagnóstico nos ha proporcionado un conocimiento de la realidad en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres que integran nuestra organización.

Para obtener los datos a analizar se ha recabado información en base a tres ejes fundamentales:

- Información Básica de IBECON 2003 S.L. (actividad, dimensión, historia, estructura organizativa).
- Información Interna de la empresa: estudiando la situación de los mecanismos utilizados para el acceso al empleo y las condiciones laborales de calidad y en igualdad para mujeres y hombres. En este sentido se analiza la plantilla actual, sus condiciones laborales, y las prácticas empresariales que puedan influir en su evolución profesional y en el trato a las personas que integran la organización.
- Información Externa de la empresa, relacionada con su actividad económica y social. En este sentido se ha querido estudiar la interacción entre la empresa y los agentes externos, proveedores, clientes y la sociedad en general.

Utilizaremos un cuestionario que nos ayude a obtener información para el diagnóstico. Los datos que hemos recogido están desagregados por sexo y expresados también en porcentajes para facilitar el análisis.

Recogeremos la información en base a un objetivo previamente marcado. Analizaremos el grado de igualdad de cada uno de los indicadores. Los indicadores serán los siguientes¹:

¹ Para realizar este diagnóstico hemos utilizado referencias de la publicación Metodología para la elaboración de diagnóstico y plan para la igualdad en empresas y entidades privadas. Emakunde, 2011



NIVEL	ÁREA	SUBÁREA
INTERNO	PLANTILLA	Distribución Vertical
		Distribución Horizontal
		Edad
		Responsabilidades Familiares
		Diversidad
		Estudios
	CONDICIONES LABORALES	Tipo de Contrato y Jornada
		Política Retributiva
		Seguridad y Salud, Equipamiento
		Conciliación
		Comunicación Interna
		Comunicación Transparente
		Sensibilización en Igualdad
		Mantenimiento de Vinculación e Implicación
	GESTIÓN DE PERSONAL	Horarios
		Incorporaciones y Nuevas Contrataciones
		Procesos de Selección
		Promoción Interna
		Oportunidades de Desarrollo Profesional
	OPINIÓN	Formación
Discriminación		
Selección		
Promoción		
Retribución		
EXTERNO	EXTERNO	Satisfacción
		Comunicación corporativa
		Diseño
		Información al cliente
		Publicidad



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

B. CARACTERÍSTICAS E INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE CONTACTO	
Denominación social	IBECON 2003 S.L.
CIF	B47511126
Dirección	PASEO ALFREDO BASANTA, 4
Teléfono/Fax	983 456 470
E-mail	lalonso@ibecon.org
Página Web	www.ibecon.org
Actividad	Consultoría Formación
PERSONA RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Lorenzo Alonso Nistal
Cargo	Director
Teléfono	983 456 470
E-mail	lalonso@ibecon.org
PERSONA RESPONSABLE TEMAS DE IGUALDAD	
Nombre	Alicia Adán Alonso
Cargo	Consultora Técnica de Formación
Teléfono	983 456 470
E-mail	aadan@ibecon.org

CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA	
ACTIVIDAD	
Consultoría Formación	<input checked="" type="checkbox"/>
CNAE	8532
Descripción de Actividad – Productos y Servicios	<p>IBECON es una empresa de formación y consultora de RRHH. Con sedes en Burgos, Soria, Madrid, Mallorca y Tenerife, además de dos instalaciones en Valladolid, una en el Polígono San Cristóbal y su sede central en Paseo Alfredo Basanta de la capital. Desde sus inicios, IBECON se ha caracterizado por la adaptación y desarrollo de sus programas formativos, actualizándose y adaptándose a los cambios sociales y laborales a los que hoy en día se enfrenta nuestra sociedad. Todo ello es posible gracias a un amplio catálogo de acciones formativas. Los programas de capacitación inicial y de entrenamiento continuado contemplan más de 500 cursos presenciales y cerca de 200 actividades en modalidad on-line.</p>



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Mercado	Local	<input checked="" type="checkbox"/>
	Comunidad Autónoma	<input checked="" type="checkbox"/>
	Estatal	<input checked="" type="checkbox"/>
	Europeo	<input checked="" type="checkbox"/>
	Internacional	<input checked="" type="checkbox"/>

DIMENSION		
Personas Trabajadoras	De 1 a 5	<input type="checkbox"/>
	De 6 a 20	<input type="checkbox"/>
	De 21 a 50	<input checked="" type="checkbox"/>
	De 51 a 100	<input type="checkbox"/>
	Más de 250	<input type="checkbox"/>
Facturación Anual (€)	Hasta 100.000	<input type="checkbox"/>
	De 100.000 a 500.000	<input type="checkbox"/>
	De 500.000 a 1.000.000	<input type="checkbox"/>
	De 1 a 10 millones	<input type="checkbox"/>
	Más de 10 millones	<input type="checkbox"/>

HISTORIA	
Año de Fundación	2003



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS		
Convenio(s) y Acuerdos de Aplicación		Marcar con una X
Dispone de Dpto. de Personal	No	<input type="checkbox"/>
	Sí, nº de personas	1
Certificados o reconocimientos obtenidos (calidad, RSE, ...)	<p>ISO 9001:2008 - gestión de la calidad para la "Gestión, diseño, desarrollo e impartición de acciones formativas de formación no reglada en las modalidades presencial, online, a distancia o mixta en programas de formación profesional para el empleo de oferta o demanda, orientados a personas empleadas o desempleadas, conducentes a la obtención de cualificaciones profesionales, certificados de profesionalidad, y otras titulaciones mediante financiación pública o privada.</p> <p>Diseño, desarrollo e impartición de formación privada no reglada en las modalidades presencial, online, a distancia o mixta de en las áreas de Informática y TIC, Recursos Humanos y Gestión Empresarial, Organización y Gestión de la Formación, Intervención Social y Psicoeducativa, Calidad, Medioambiente y Prevención, Cultura, Ocio y Cine, Hostelería y Turismo". Aenor nº ER-0106/2014</p> <p>ISO 14001: 2004 - gestión medioambiental para la "Gestión, diseño, desarrollo e impartición de acciones formativas de formación no reglada en las modalidades presencial, online, a distancia o mixta en programas de formación profesional para el empleo de oferta o demanda, orientados a personas empleadas o desempleadas, conducentes a la obtención de cualificaciones profesionales, certificados de profesionalidad, y otras titulaciones mediante financiación pública o privada.</p> <p>Diseño, desarrollo e impartición de formación privada no reglada en las modalidades presencial, online, a distancia o mixta de en las áreas de Informática y TIC, Recursos Humanos y Gestión Empresarial, Organización y Gestión de la Formación, Intervención Social y Psicoeducativa, Calidad, Medioambiente y Prevención, Cultura, Ocio y Cine, Hostelería y Turismo". Aenor nº GA-2014/0037</p> <p>ISO 20000: 2011 - gestión del servicio de tecnologías de la información para las actividades de apoyo al servicio de la plataforma e-learning y a la herramienta de gestión de la formación y RRHH desde sus sede de Valladolid a clientes de ámbito nacional. SGS nº ES12/13155</p> <p>SELLO DE EXCELENCIA EUROPEA 4oo⁺ EFQM - Certificado nº: CEG/RE04/0020/14. Bureau Veritas Certification, concedido por el Club Excelencia en Gestión.</p>	



Representación sindical	No	<input type="checkbox"/>
	Sí, nº de hombres	0
	Sí, nº de mujeres	1
	Sindicatos representados	UGT
PLAN	Plan de Igualdad	<input checked="" type="checkbox"/>
	(periodo de vigencia)	En desarrollo Año 2015
Otros planes	Estratégico	<input type="checkbox"/>
	(periodo de vigencia)	
	Conciliación	<input type="checkbox"/>
	Responsabilidad Social	<input type="checkbox"/>
	PRL	<input checked="" type="checkbox"/>
	Seguridad e Higiene	<input type="checkbox"/>

C. PLANTILLA

✓ NIVELES DE RESPONSABILIDAD

TABLA A CARGOS DE RESPONSABILIDAD	HOY	
	MUJERES	HOMBRES
Dirección General	0	1
Dirección de Departamentos	4	2
Coordinación	4	0
SUBTOTAL CARGOS RESPONSABILIDAD	8	3
RESTO DE PLANTILLA (detalle por puestos)	MUJERES	HOMBRES
Personal Técnico	9	3
Personal Administrativo	7	1
Personal No Cualificado	1	0
SUBTOTAL RESTO DE PLANTILLA	17	4
TOTAL	25	7



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

✓ DEPARTAMENTOS

DEPARTAMENTOS	HOY	
	MUJERES	HOMBRES
Dirección General	0	1
Departamento de gestión de la formación	10	0
Departamento I+d	2	2
Departamento Formación en empresas	4	2
Departamento recepción / administración	6	2
Departamento de RRHH	2	0
Departamento de Calidad	1	0
TOTAL	25	7
Coincide con la TABLA A	SÍ	SÍ

✓ EDAD

Bandas de edades	MUJERES	HOMBRES
Menos de 20	0	0
De 20 a 24	0	0
De 25 a 29	0	1
De 30 a 34	11	2
De 35 a 39	9	0
De 40 a 44	3	3
De 45 a 49	0	0
De 50 a 54	2	1
Más de 55	0	0
TOTAL	25	7
Coincide con Total Tabla A	SÍ	SÍ



✓ **RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

RESPONSABILIDADES FAMILIARES		MUJERES	HOMBRES
Personas con hijos/as a cargo - Familias monomarentales/monoparentales		0	0
Personas con hijos/as a cargo - Resto de familias		6	2
Edad de hijo/a menor	< 3 años	2	0
	de 3 a 8	2	2
	de 9 a 16	2	1
	> 16 años	0	0
Algún hijo/a con discapacidad		0	0
Ascendientes mayores de 65 años, o menores de dicha edad si son discapacitados, que conviven con la persona		0	0

✓ **DIVERSIDAD**

CARGOS DE RESPONSABILIDAD	INMIGRANTES		CON DISCAPACIDAD	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Dirección General	0	0	0	0
Dirección de Departamentos	0	0	0	0
Coordinación	0	0	0	0
SUBTOTAL CARGOS RESPONSABILIDAD	0	0	0	0
RESTO DE PLANTILLA (detalle por puestos)				
Personal Técnico	0	0	0	0
Personal Administrativo	0	0	0	1
Personal No Cualificado	0	0	0	0
SUBTOTAL RESTO DE PLANTILLA	0	0	0	1
TOTAL	0	0	0	1



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

✓ **DISTRIBUCIÓN POR NIVEL PROFESIONAL Y DE ESTUDIOS**

NIVEL PROFESIONAL	MUJERES			
	SIN ESTUDIOS	PRIMARIOS	SECUNDARIOS(*)	UNIVERSITARIOS
Dirección General	0	0	0	0
Dirección de Departamentos	0	0	2	2
Coordinación	0	0	1	3
SUBTOTAL CARGOS RESPONSABILIDAD	0	0	3	5
Personal Técnico	0	0	0	9
Personal Administrativo	0	0	5	2
Personal No Cualificado	0	1	0	0
SUBTOTAL RESTO DE PLANTILLA	0	1	5	11
TOTAL	0	1	8	16

(*) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, Grados Medios y Superiores de FP



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

NIVEL PROFESIONAL	HOMBRES			
	SIN ESTUDIOS	PRIMARIOS	SECUNDARIOS(*)	UNIVERSITARIOS
Dirección General	0	0	0	1
Dirección de Departamentos	0	0	0	2
Coordinación	0	0	0	0
SUBTOTAL CARGOS RESPONSABILIDAD	0	0	0	3
Personal Técnico	0	0	2	2
Personal Administrativo	0	0	0	0
Personal No Cualificado	0	0	0	0
SUBTOTAL RESTO DE PLANTILLA	0	0	2	2
TOTAL	0	0	2	5

(*) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, Grados Medios y Superiores de FP

**D. CONDICIONES LABORALES**✓ **TIPO DE CONTRATO Y JORNADA**

JORNADA	CONTRATO	MUJERES	HOMBRES
Completa	Indefinido	15	6
	Temporal	2	
	Subtotal	17	6
Parcial (no se incluyen reducciones de jornada por guarda legal o cuidado de familiares dependientes)	Indefinido	6	
	Temporal	2	1
	Subtotal	8	0
ETT		0	0
TOTAL		25	7
Coincide con Tabla A		Sí	Sí

✓ **POLÍTICA RETRIBUTIVA**

Salario medio del último año (*)	(MILES DE €)	
	MUJERES	HOMBRES
CARGOS DE RESPONSABILIDAD		
Dirección de Departamentos	23.500€	31.500€
Coordinación	16.500€	
RESTO DE PLANTILLA (detalle por puestos)		
Personal Técnico	14.133€	17.667€
Personal Administrativo	12.829€	7.200€
Personal No Cualificado	7.200€	

(*) Hemos calculado para cada puesto y sexo, el salario medio del último ejercicio.

(**) La dirección de departamentos está sujeta a un mismo salario fijo. La desviación viene marcada por el variable asignado a estos y estas en función de sus objetivos de beneficios de departamento.

(***) Las diferencias salariales halladas en las categorías de personal técnico y personal administrativos son consecuencias de las reducciones de jornada, siendo los salarios similares en circunstancias equivalentes.



✓ **SEGURIDAD Y SALUD. EQUIPAMIENTO**

Seguridad y salud	
Hay una consideración específica de riesgos relacionados con el embarazo	No
Existe un Plan de Riesgos Laborales elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de género	No
Describir cómo se ha(n) hecho	
Detallar medidas específicas	

	Nº de personas que necesitan		Nº de personas que efectivamente disponen (*)	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Equipamientos				
Vestuarios adecuados	0	0	0	0
Baños - WC adecuados	25	7	25	7
Ergonomía adecuada de herramientas de trabajo	25	7	25	7
Medidas de seguridad adaptadas, acordes al puesto (especificar)				
Todas las personas pertenecientes a la entidad disponen de las medidas de seguridad correspondientes, para el desarrollo correcto de su actividad profesional.				

(*) Indicar porcentaje de personas (mujeres/hombres) que, necesítandolo, disponen efectivamente de equipamiento adecuado.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

✓ **MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN DEL TIEMPO Y ESPACIO DE TRABAJO**

(Datos del último ejercicio)	Nº de personas en situación de acogerse		Nº de personas que efectivamente se acogen	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Medidas de conciliación				
Permiso de paternidad	0	0	0	0
Permiso de maternidad (a partir de la 6ª semana)	0	0	0	0
Permiso de lactancia	0	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal (menores de 8 años)	4	1	2	0
Excedencia por cuidado de menores	4	1	0	0
Excedencia por cuidado de familiares dependientes	0	0	0	0



Servicios de apoyo a la Conciliación				
(Datos del último ejercicio)	Nº de personas en situación de acogerse		Nº de personas que efectivamente se acogen	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Beneficios sociales(subvención guardería, comedor, transporte colectivo)	0	0	0	0
Flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo	0	0	0	0
Flexibilidad de entrada y salida	0	0	0	0
Reducción de jornada por motivos personales	0	0	0	0
Teletrabajo	0	0	0	0

✓ COMUNICACIÓN INTERNA

Hemos realizado el análisis de la comunicación interna de la empresa, considerando el contenido y el lenguaje. Hemos analizado los documentos reflejados en la Tabla y para cada documento hemos elegido la situación que presenta:

- Promoción Igualdad.
- Uso no Sexista Lenguaje/Imágenes
- Uso Sexista Lenguaje
- Imágenes Sexistas
- Situaciones Sexistas

Para cada documento evaluado, se revisa si se dan las siguientes situaciones

- Promoción Igualdad (+ 2 puntos)
- Uso no Sexista Lenguaje/Imágenes (+ 1 punto)
- Uso Sexista Lenguaje (- 1 punto)
- Imágenes Sexistas (- 1 punto)
- Situaciones Sexistas (- 2 puntos)

El indicador se calcula como la suma de los productos del Nº de documentos (Nº docs) en los que se da la Situación, multiplicado por los puntos asignados.



Documento analizado	Situación				
	Promoción Igualdad	Uso no Sexista Lenguaje / Imágenes	Uso Sexista Lenguaje	Imágenes Sexistas	Situaciones Sexistas
Circular			X		
Intranet			X		
Comunicaciones en las Redes sociales	X				
Nota o cartel informativo		X			
Tarjetas de visita/forma de correo electrónico		X			
Total	1	2	2	0	0
Puntuación	+2	+1	-1	-1	-2
Total x Puntuación	2	2	-2	0	0



✓ COMUNICACIÓN TRANSPARENTE

Indicar si la información referida a los siguientes aspectos es comunicada a través de canales formales	Sí	Colectivo destinatario	Indicar Canal
Beneficios para la plantilla	X	Toda la plantilla	Mail y reuniones periódicas
Estrategia de la empresa, resultados	X	Toda la plantilla	Mail y reuniones periódicas
Formación ofertada	X	Toda la plantilla	Mail
Desarrollo de nuevos productos / servicios	X	Toda la plantilla	Mail y reuniones periódicas
Oportunidades de Promoción			

✓ PARTICIPACIÓN EN ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD Y CORRESPONSABILIDAD

(Acciones realizadas durante los últimos 2 años. Nº de personas participantes, sin repetir)	Cargos Responsabilidad		Resto Plantilla	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Charlas, cursos, jornadas o talleres	0	0	0	0
Circulares internas, intranet, folletos, carteles	0	0	0	0



✓ **MEDIDAS DIRIGIDAS A MANTENER LA VINCULACIÓN ENTRE LA EMPRESA Y LAS PERSONAS CON EXCEDENCIAS Y PERMISOS DE MATERNIDAD O PATERNIDAD**

	SI
Envío de circulares informativas, actas, memorandos...	
Mantenimiento de las condiciones y atribuciones del puesto	X
Convocatorias de formación	X
Consulta en decisiones que puedan afectarles	X
Acogida/formación a la reincorporación	

✓ **MEDIDAS DIRIGIDAS A MANTENER EL NIVEL DE IMPLICACIÓN DE LA EMPRESA CON LAS PERSONAS CON REDUCCIONES DE JORNADA**

	SI
Reuniones en horario coincidente	X
Mantenimiento de las condiciones y atribuciones del puesto	X
Formación en horario laboral	X

✓



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

✓ **HORARIOS**

Horario ordinario		
Indicar hora de	ENTRADA	SALIDA
Días laborables	09:00 – 14:00	16:00-19:30
Sábados	No hay actividad	No hay actividad
Festivos	No hay actividad	No hay actividad
Turnos fijos (m/t/n)	No	No
Turnos festivos	No hay actividad	No hay actividad
Ofrece Servicio Atención al Cliente 24 h	No	No

	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
HORARIO DE VERANO	01 de julio	10 de septiembre
Indicar hora de	ENTRADA	SALIDA
Días laborables	08:00	15:00
Sábados	No hay actividad	No hay actividad
Festivos	No hay actividad	No hay actividad
Ofrece Servicio Atención al Cliente 24 h	No	No



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

TIPO DE JORNADA	MUJERES	HOMBRES
Jornada partida: mañana y tarde	17	6
Jornada continua: fijo de mañana	8	1
Jornada continua: fijo de tarde		
Jornada continua: fijo de noche		
Horario en equipos rotativos (turnos): mañana / tarde		
Horario en equipos rotativos (turnos): mañana / tarde / noche		
Horario en equipos rotativos (turnos): otro tipo		
Otro (especificar)		
Total	25	7
Coincide con Total Tabla A	SÍ	SÍ



E. GESTIÓN DE PERSONAL

ACCESO AL EMPLEO

✓ INCORPORACIONES Y NUEVAS CONTRATACIONES

TIPO DE JORNADA	MUJERES	HOMBRES
CV recibidos	127	75
Finalistas	4	1
Contratadas/os	4	1
Periodo considerado (indicar)	Año 2014	

RECONOCIMIENTO PROFESIONAL

✓ PROMOCIÓN INTERNA

Periodo considerado: 2014	ASCENSO PROFESIONAL	
	MUJERES	HOMBRES
Dirección de Departamentos	1	
Coordinación	1	
Personal Técnico	1	1
Personal administrativo	1	



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

✓ **FORMACIÓN**

	Objetivo de la Formación					
	Perfeccionamiento		Reciclaje		Promoción	
	M	H	M	H	M	H
Total Plantilla	25	7	25	7	25	7
Nº de Personas potenciales beneficiarias	25	7	25	7	25	7
Nº de Personas efectivamente formadas	5	3	5	3	0	0
Periodo considerado	2014					



F. OPINIÓN

✓ OPINIÓN DE LA PLANTILLA

CUESTIONARIO DE OPINIÓN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. ¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado en la empresa por razón de sexo?
2. ¿Crees que la selección de personal en la empresa se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?
3. ¿Crees que la promoción interna en la empresa se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?
4. ¿Crees que la retribución en la empresa se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?
5. ¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades familiares?
6. ¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades sociales y aficiones personales?
7. ¿Has sufrido alguna vez acoso sexual por parte de alguna persona de la empresa?
8. ¿Sabes lo que es un plan para la igualdad en la empresa de mujeres y hombres?
9. ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan para la igualdad de mujeres y hombres en tu empresa?



	MUJERES			HOMBRES			MUJERES			HOMBRES		
	N.º de respuestas			N.º de respuestas			%			%		
	SÍ	No	N/C	SÍ	No	N/C	SÍ	No	N/C	SÍ	No	N/C
¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado en la empresa por razón de sexo?	1	19		1	5		5%	95%	0%	17%	83%	0%
¿Crees que la selección de personal en la empresa se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?	14	5	1	3	3		70%	25%	5%	50%	50%	0%
¿Crees que la promoción interna en la empresa se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?	9	6	5	3	1	2	45%	30%	25%	50%	17%	33%
¿Crees que la retribución en la empresa se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?	9	4	7	3		3	45%	20%	35%	50%	0%	50%
¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades familiares?	4	12	4	5	1		20%	60%	20%	83%	17%	0%
¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades sociales y aficiones personales?	8	11	1	4	2		40%	55%	5%	67%	33%	0%
¿Has sufrido alguna vez acoso sexual por parte de alguna persona de la empresa?		20			6		0%	100%	0%	0%	100%	0%
¿Sabes lo que es un plan para la igualdad en la empresa de mujeres y hombres?	18	2		2	3	1	90%	10%	0%	33%	50%	17%
¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan para la igualdad de mujeres y hombres en tu empresa?	18		2	4	1	1	90%	0%	10%	67%	17%	17%



G. EXTERNO

✓ DIMENSIÓN EXTERNA DE LA EMPRESA

COMPRAS	SÍ	NO
Se tiene en cuenta si las empresas proveedoras / subcontratadas respetan y promueven la Igualdad de oportunidades		X
Especificar cómo		

(*) Incluye aprovisionamiento y subcontratación

DISEÑO	SÍ	NO	NO PROCEDE
Se tiene en cuenta la perspectiva de género en el diseño del producto o servicio		X	
Especificar cómo (en caso de haber señalado "No procede", indicar la causa)			



COMERCIALIZACIÓN	SÍ	NO	NO PROCEDE
Se comercializa de manera diferente si las o los clientes son mujeres u hombres		X	
Especificar cómo (en caso de haber señalado "No procede", indicar la causa)			
Se comunica suficientemente a la clientela que el uso del producto/servicio es diferente según el sexo de la persona usuaria.		X	
Especificar cómo (en caso de haber señalado "No procede", indicar la causa)			

PRECIO	SÍ	NO	NO PROCEDE
Existen diferencias de precio (o descuentos) o de alcance del servicio en función del sexo de la clientela		X	
Especificar cómo (en caso de haber señalado "No procede", indicar la causa)			



PUBLICIDAD (RELATIVA A PRODUCTOS/SERVICIOS)					
Situación (marcar sólo 1 por documento)					
Documento analizado (Especificar. Sólo 1 doc por fila)	Promoción Igualdad	Uso no Sexista Lenguaje	Uso Sexista Lenguaje	Imágenes Sexistas	Situaciones Sexistas
Página web			X		
Publicidad - Internet	X				
Publicidad - Prensa			X		
Total	1		2		
Puntuación	2	1	-1	-1	-2
Total x Puntuación	2		-2		

Para el análisis de la publicidad considerando el contenido y el lenguaje, hemos analizado los documentos reflejados en la Tabla y para cada documento hemos elegido la situación que presenta:

- Página Web
- Publicidad - Internet
- Publicidad - Prensa

Para cada documento evaluado, se revisa si se dan las siguientes situaciones

- Promoción Igualdad (+ 2 puntos)
- Uso no Sexista Lenguaje/Imágenes (+ 1 punto)
- Uso Sexista Lenguaje (- 1 punto)
- Imágenes Sexistas (- 1 punto)
- Situaciones Sexistas (- 2 puntos)



El indicador se calcula como la suma de los productos del N^o de documentos (N^o docs) en los que se da la Situación, multiplicado por los puntos asignados.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EN MATERIA DE IGUALDAD	SÍ	NO
Comunicación pública de las acciones de responsabilidad en materia de igualdad		X
Especificar cuáles		