

**PLAN DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y  
HOMBRES**

**FORMACIÓN Y DESARROLLO  
INTEGRAL S.L.**

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN:.....	2
2. FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL S.L.: PASOS PREVIOS: .....	3
2.1. MEDIDAS EMPRENDIDAS POR FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL S.L. DURANTE SU TRAYECTORIA HASTA LA ACTUALIDAD: .....	5
3. ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: FASES DE DESARROLLO: .....	6
3.1. COMPROMISO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL 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 CONSTITUCION DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD:	6
3.1.3. PRIMERAS ACCIONES DESARROLLADAS:.....	7
3.2. DIAGNÓSTICO (Enero 2020 - Febrero 2020):.....	10
3.3. PROGRAMACIÓN:.....	13
3.3.1. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS PRIORITARIOS:.....	14
3.3.2. MEDIDAS PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A IMPLANTAR: .....	15

## 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 I FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL 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 FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL S.L. 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 FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL S.L. 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 FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL S.L., 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.
- **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 FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL S.L. 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. FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL S.L.: PASOS PREVIOS:

FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL S.L. es una empresa en continuo crecimiento. Consultoría de formación, Gestión de Recursos Humanos y Consultoría Empresarial constituyen los principales ejes de la empresa. Todas estas áreas de trabajo se pueden resumir en la preocupación de FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL S.L. 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 FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL S.L. 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 FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL S.L. 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, FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL S.L., si bien por su tamaño (4 trabajadores/as en estructura actualmente) 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 FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL S.L. DURANTE SU TRAYECTORIA HASTA LA ACTUALIDAD:

A continuación se muestra una relación de las medidas adoptadas y emprendidas por FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL S.L. en relación a la igualdad de oportunidades y la integración de la perspectiva de género en la empresa.

- **TOTAL PLANTILLA:** FORMAD está formada por una plantilla de 4 personas, de las cuales un 75% son mujeres (siendo un total de 3), frente a un 25% de hombres (en total 1).
  
- **TEMPORALIDAD EN LA CONTRATACIÓN:** En cuanto al análisis de la temporalidad, podemos decir que del total de las trabajadoras y trabajadores que forman la entidad, priman las contrataciones fijas con 4 personas, lo que supone un 100% sobre el total de plantilla. Dentro de esta cifra 3 son mujeres (75%), mientras que 1 es hombre (25%). Una de las trabajadoras cuenta con una reducción de jornada por cuidado de menores de 12 años.
  
- **PUESTOS DE RESPONSABILIDAD:** La dirección de FORMAD la ejerce un hombre, y no existen más puestos directivos. En categoría de mando intermedio, hay 1 trabajadora mujer, 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, solamente una mujer realiza una jornada laboral parcial, ya que se aplica una reducción de jornada por cuidado de menores de 12 años, lo que supone un 25% de la plantilla.
  - De las 3 personas que realizan una jornada completa, 2 son mujeres (67%) frente a 1 hombre que suponen un 25%.

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

#### **3.1. COMPROMISO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL 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 FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL S.L., 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 Enero de 2020, se define un equipo de trabajo formado por la Dirección de la empresa y el colectivo de personas responsables de la implantación del plan, constituido por personal ubicado en los diferentes puntos geográficos donde se encuentra FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL S.L. y con conocimientos en materia de Igualdad de Oportunidades.

**DETALLE DEL PERSONAL QUE CONSTITUYE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD:**

---

**DIRECCIÓN DE LA EMPRESA**

---

**REponsable DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDAD**

---

**PERSONAL ENCARGADO DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

---

---

La Comisión Permanente de Igualdad mantendrá reuniones presenciales y mediante videoconferencia con una periodicidad marcada por las necesidades del Plan.

**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.



## **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 antes 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 comunicación y lenguaje: Utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en documentos corporativos.
  - 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.

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:**

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
COMPROMISO ENTIDAD	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
CONS. COMI. PERMANENTE												
DIAGNÓSTICO												
PROGRAMACIÓN												
IMPLANTACIÓN												
SEGUIMIENTO/EVALUACION												

**3.2. DIAGNÓSTICO (Enero 2020 - Febrero 2020):**

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 FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL 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
<b>INTERNO</b>	<b>PLANTILLA</b>	Distribución Vertical
		Distribución Horizontal
		Edad
		Responsabilidades Familiares
		Diversidad
		Estudios
	<b>CONDICIONES LABORALES</b>	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
	<b>GESTIÓN DE PERSONAL</b>	Incorporaciones y Nuevas Contrataciones
		Procesos de Selección
		Promoción Interna
		Oportunidades de Desarrollo Profesional
		Formación
<b>OPINIÓN</b>	Discriminación	
	Selección	
	Promoción	
	Retribución	
	Satisfacción	
<b>EXTERNO</b>	<b>EXTERNO</b>	Comunicación corporativa
		Diseño
		Información a la clientela
		Publicidad

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 FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL S.L. 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 los 39 y los 54 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 FORMAD 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 el único caso es el de una mujer.
4. Las estadísticas reflejan que existe un equilibrio en cuanto al nivel de formación de hombres y mujeres, pero que, sin embargo existe una mayor ocupación de los puestos de responsabilidad por parte de los hombres.
5. Respecto a la política salarial no se pueden extraer datos comparativos dada la diferencia de cargos entre mujeres y hombres.
6. En relación a la promoción vemos que ninguna persona ha ascendido en la empresa durante el 2019. 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 mejorable 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 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, así como un 100% de los hombres que han participado en la encuesta.

- c. En cuanto a la promoción interna, el % de las mujeres considera que ésta promoción se realiza bajo criterios de igualdad, así como el 100% de los hombres que participaron en la encuesta.
  - d. Resultados similares se han obtenido en relación a la retribución en la empresa; Asimismo, cabe puntualizar que las diferencias 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 mujeres 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 totalidad 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 tiene un plan de comunicación interno basado en la igualdad, sin embargo no se tiene en cuenta la perspectiva de género a nivel externo, por lo que consideramos un aspecto a mejorar.

### **3.3. PROGRAMACIÓN:**

A través del análisis que se deriva del diagnóstico sobre la situación de FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL S.L. 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.

### **3.3.1. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS PRIORITARIOS:**

- Sensibilizar y dotar de conocimientos fundamentales a los trabajadores y las trabajadoras de FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL S.L. 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 FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL S.L. 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.

**3.3.2. 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 FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL S.L., 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:

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO. MEDIDA NÚMERO 1: FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA MUJERES QUE LES PERMITA OCUPAR PUESTOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD</b>		
<b>ÁREA</b>	<b>FORMACIÓN</b>	
<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA MUJERES QUE LES PERMITA OCUPAR PUESTOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD</b>	
<b>OBJETIVOS</b>	Facilitar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad dentro de la empresa.	
<b>JUSTIFICACIÓN</b>	Se presenta como una medida de discriminación positiva necesaria, ofreciendo de este modo posibilidades de promoción interna a las mujeres de la plantilla.	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Realización de acciones formativas por parte de mujeres con el fin de que les permitan ocupar puestos de mayor responsabilidad FORMAD.	
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	Mujeres de la plantilla de FORMAD.	
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>INICIO</b>	<b>FIN PREVISTO</b>
	01/01/2020	31/12/2020



<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	<p>DIRECCION: Toma de decisiones y lanzamiento del inicio de la medida.</p> <p>COMISIÓN PERMANENTE Y RESPONSABLE DE IGUALDAD: Seguimiento de la medida.</p>
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Valoración cualitativa sobre la satisfacción y la participación en la medida basada en el intercambio de información a través del seguimiento de la medida con los departamentos implicados.
<b>INDICADORES</b>	<p>Nº de mujeres que han realizado la formación.</p> <p>Nº de mujeres promocionadas a puestos de responsabilidad.</p>
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<p>Aumento de la competitividad de las mujeres.</p> <p>Mayor productividad de las mujeres en la organización.</p> <p>Incremento de la polivalencia de las mujeres.</p>

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO. MEDIDA NÚMERO 2: FORMACIÓN SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD PARA NUEVAS INCORPORACIONES</b>	
<b>ÁREA</b>	<b>FORMACIÓN</b>
<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>FORMACIÓN SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD PARA NUEVAS INCORPORACIONES</b>
<b>OBJETIVOS</b>	<p>Sensibilizar y dotar de conocimientos fundamentales a las trabajadoras y los trabajadores de <b>FORMAD</b> en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como implicar a toda la plantilla en el desarrollo de las medidas a implantar e impulsar.</p> <p>Proporcionar conocimientos fundamentales en materia de Igualdad de Género y de Oportunidades así como fomentar la reflexión acerca de en qué medida nuestra sociedad</p>

	proporciona las mismas oportunidades de desarrollo y participación a hombres y a mujeres.	
<b>JUSTIFICACIÓN</b>	Se presenta como una medida necesaria para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, evitando prejuicios y estereotipos en las personas de nueva incorporación.	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Realización de una acción formativa en modalidad e-learning sobre Sensibilización en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Duración estimada: 30 horas.	
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	Personal de nueva incorporación.	
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>INICIO</b>	<b>FIN PREVISTO</b>
	17/11/2020	30/11/2020
<b>PERSONAL REPOSABLE</b>	DIRECCION: Toma de decisiones y lanzamiento del inicio de la medida.  COMISIÓN PERMANENTE Y RESPONSABLE DE IGUALDAD: Seguimiento de la medida.	
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Valoración sobre la superación de la formación.  Satisfacción del alumnado en relación a la formación.	
<b>INDICADORES</b>	Nº de personas incorporadas y formadas.	
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	Sensibilizar y dotar de conocimientos fundamentales a los trabajadores y las trabajadoras que se vayan a incorporar a <b>FORMAD</b> en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.  Implicar a toda la plantilla en el Plan de Igualdad y las medidas a implantar e impulsar.	

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO. MEDIDA NÚMERO 3: FORMACIÓN CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE</b>		
<b>ÁREA</b>	<b>FORMACIÓN</b>	
<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE</b>	
<b>OBJETIVOS</b>	Sensibilizar y dotar de conocimientos fundamentales a las trabajadoras y los trabajadores de <b>FORMAD</b> en materia de conciliación así como implicar a toda la plantilla en el desarrollo de las medidas a implantar e impulsar.	
<b>JUSTIFICACIÓN</b>	En los contextos de fomento de la igualdad de género es ya reconocido que lo que no se nombra no existe, entendiendo 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.	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Desarrollo de acción formativa <i>Conciliación corresponsable de 12h</i> , en la que se implique y desarrolle conceptos relacionados con la conciliación de las áreas laboral y familiar, con el fin de dar visibilidad y conciencia de las medidas con las que se cuentan en <b>FORMAD</b> y de las cuales se pueden beneficiar la plantilla.	
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	Plantilla de <b>FORMAD</b> .	
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>INICIO</b>	<b>FIN PREVISTO</b>
	09/12/2020	24/12/2020
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	DIRECCION: Toma de decisiones y lanzamiento de la medida. COMISIÓN PERMANENTE Y RESPONSABLE DE IGUALDAD: Seguimiento de la medida.	
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y</b>	Valoración sobre la superación de la formación.	

<b>EVALUACIÓN</b>	Satisfacción de alumnado en relación a la formación.
<b>INDICADORES</b>	Número de personas formadas.
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	Fomentar la reflexión acerca de los usos del tiempo que hacemos en nuestro día a día, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO. MEDIDA NÚMERO 4: IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO</b>	
<b>ÁREA</b>	<b>ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO</b>
<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO</b>
<b>OBJETIVOS</b>	<p>Adaptar el tipo de trabajo en sede, adecuándose de este modo a la nueva situación emergente afectada de lleno por el COVID-19, con el fin de prevenir la propagación del COVID entre el personal de plantilla y a la sociedad en general.</p> <p>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.</p>
<b>JUSTIFICACIÓN</b>	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, que también, sino en este caso de manera transversal prevé prevenir el contacto físico, directo y continuado entre personas con el fin último de evitar la propagación del virus.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Desde el inicio de la pandemia y con el fin de evitar que el personal del FORMAD y la sociedad en general se vieran más afectada, desde Dirección se determinó la aplicación del teletrabajo por parte de la mayoría de departamentos, los

	<p>cuales se han ido adaptando a las necesidades y a la propia evolución del virus.</p> <p>Para poder dar servicio en oficinas de manera totalmente segura se han elaborado Protocolos adaptados a las sedes, los cuales determinan turnos rotativos entre el personal, con el fin de coincidir siempre las mismas personas en oficina, por si hubiera algún caso facilitar de este modo la propagación y acelerar la detección del foco.</p> <p>Para las personas de Teleformación se ha implantado la medida del teletrabajo, pues su labor consiste en realizar las mismas funciones que realizan en la oficina, pero de manera telemática.</p> <p>Las funciones que deben desarrollar los y las docentes a través del teletrabajo son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Generación de material adicional.</li> <li>• Resolución de dudas al alumnado.</li> <li>• Corrección de actividades prácticas.</li> <li>• Control y seguimiento del avance del alumnado en el curso.</li> <li>• Animar al alumnado que no tenga conexión o que no haya realizado los exámenes a finalizar la acción formativa.</li> </ul>	
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	Totalidad de la plantilla.	
<b>TEMPORALIZACION</b>	INICIO	FIN PREVISTO
	16/03/2020	Medida de continuidad
<b>PERSONAL REPOSABLE</b>	<p>DIRECCIÓN: Toma de decisiones y lanzamiento del inicio de la medida.</p> <p>COMISIÓN PERMANENTE Y RESPONSABLE DE IGUALDAD: Seguimiento de la medida.</p>	
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Valoración cualitativa a través de un cuestionario de satisfacción de la plantilla sobre las medidas implantadas durante el año 2020.	
<b>INDICADORES</b>	Satisfacción de la plantilla.	

	Nº de personas que se han acogido a la medida.
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<p>Minimizar los contagios por COVID-19.</p> <p>Mayor productividad de la plantilla organización.</p> <p>El alumnado finalice los cursos a través de la modalidad de teleformación.</p>