

**I PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES
INSTITUT DE SERVEIS DE
FORMACIO ASPASIA S.L**

Contenido

1. INTRODUCCIÓN:.....	2
2. INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIÓ ASPASIA, S.L.: PASOS PREVIOS:	4
2.1. MEDIDAS EMPRENDIDAS POR INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIO ASPASIA SL DURANTE SU TRAYECTORIA HASTA LA ACTUALIDAD:	5
3. ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: FASES DE DESARROLLO:	7
3.1. COMPROMISO DE INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIO ASPASIA SL CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD Y PRIMERAS ACCIONES PUESTAS EN MARCHA (2020, MARZO):.....	7
3.1.1. EL COMPROMISO:.....	7
3.1.2. LA CONSTITUCION DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD:	7
3.1.3. PRIMERAS ACCIONES DESARROLLADAS:.....	8
3.2. DIAGNÓSTICO (2020, Abril– 2020, Julio):	11
3.3. PROGRAMACIÓN (2020, Junio– 2020, Septiembre):	14
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 INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIÓ ASPASIA, 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 INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIÓ ASPASIA, 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 INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIÓ ASPASIA, 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 la entidad, 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 INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIÓ ASPASIA, 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. INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIÓ ASPASIA, S.L.: PASOS PREVIOS:

INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIÓ ASPASIA SL es una empresa en continuo crecimiento. Está especializada en las diferentes variantes formativas: formación ocupacional para desempleados/as, formación continua para trabajadores/as en activo, formación para empresas, ocupación juvenil y formación privada. Todas estas áreas de trabajo se pueden resumir en la preocupación de INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIÓ ASPASIA, 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 INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIÓ ASPASIA, 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 INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIÓ ASPASIA, 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.
 - Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- **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, INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIÓ ASPASIA, S.L., si bien por su tamaño (16 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 INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIO ASPASIA SL DURANTE SU TRAYECTORIA HASTA LA ACTUALIDAD:

A continuación se muestra una relación de las medidas adoptadas y emprendidas por INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIO ASPASIA SL en relación a la igualdad de oportunidades y la integración de la perspectiva de género en la empresa.

- **TOTAL PLANTILLA:** INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIÓ ASPASIA, S.L. está formada por una plantilla de 16 personas, de las cuales un 81,25% son mujeres (siendo un total de 13), frente a un 18,75% de hombres (en total 3).
- **TEMPORALIDAD EN LA CONTRATACIÓN:** En cuanto al análisis de la temporalidad, podemos decir que del total de las 16 trabajadoras y trabajadores que forman INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIÓ ASPASIA, S.L., las contrataciones fijas representan 8 personas, lo que supone un 50% sobre el total de plantilla. Dentro de esta cifra 6 son mujeres (37,5%), mientras que 2 son hombres (12,5%). La temporalidad representan 8 personas, lo que supone un 50 % del total. De estas 8 personas, 7 son mujeres, lo que supone un 87,5%, frente

al 12,5% que supone el único varón hombres que está contratado temporalmente.

- **PUESTOS DE RESPONSABILIDAD:** La dirección de INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIÓ ASPASIA, S.L. la ejerce una mujer, y los puestos de coordinación actualmente son 2 distribuidos en los diferentes centros. De estos puestos directivos y de coordinación un 100% lo ocupan mujeres (un total de 3).
- Un último análisis nos conduce al **TIPO DE JORNADA EN LA EMPRESA:**
 - o Del total de personas que trabajan en la empresa (16), 4 realizan una jornada laboral parcial lo que supone un 25%. Todas ellas son mujeres.
 - o De las 12 personas que realizan una jornada completa, 9 son mujeres (75%) frente a 3 hombres que suponen un 25%.
 - o Dentro de las trabajadoras que realizan una jornada reducida, encontramos a 1 persona 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 INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIÓ ASPASIA, S.L., 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 INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIO ASPASIA SL CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD Y PRIMERAS ACCIONES PUESTAS EN MARCHA (2020, MARZO):

3.1.1. EL COMPROMISO:

La **Dirección** de INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIO ASPASIA SL, 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 marzo de 2020, 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 de INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIO ASPASIA SL.

DETALLE DEL PERSONAL QUE CONSTITUYE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD:

DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

REPRESENTANTE LEGAL DE LA PLANTILLA

REPOSABLE 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 trimestral.

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, representante legal de los trabajadores 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:

	MA R. 20	AB R. 20	MA Y. 20	JU N. 20	JUL I. 20	AG O. 20	SEP T. 20	OC T. 20	NO V. 20	DI C. 20	EN E. 21
COMPROMISO ENTIDAD											
CONS. COMI. PERMANENTE											
DIAGNÓSTICO											
PROGRAMACIÓN											
IMPLANTACIÓN											
SEGUIMIENTO/EVALUACION											

3.2. DIAGNÓSTICO (2020, Abril– 2020, Julio):

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 INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIO ASPASIA 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
	GESTIÓN DE PERSONAL	Horarios
		Incorporaciones y Nuevas Contrataciones
		Procesos de Selección
		Promoción Interna
		Oportunidades de Desarrollo Profesional
	OPINIÓN	Formación
Discriminación		
Selección		
Promoción		
Retribución		
Satisfacción		
EXTERNO	EXTERNO	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 INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIO ASPASIA SL 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 25 y los 29 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 aproximadamente la mitad del personal de INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIO ASPASIA SL está contratado 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 y hombres está equiparado y que existe un equilibrio en cargos de responsabilidad entre mujeres y hombres.
5. En relación a la promoción vemos que 1 personas ha 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.
6. 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, 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.
7. 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.

3.3. PROGRAMACIÓN (2020, Junio– 2020, Septiembre):

A través del análisis que se deriva del diagnóstico sobre la situación de INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIO ASPASIA SL 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 INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIO ASPASIA SL 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 INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIO ASPASIA SL 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 INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIO ASPASIA SL, 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 INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIO ASPASIA SL 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	
TEMPORALIZACION:	INICIO PREVISTO	FIN PREVISTO
	Octubre-Noviembre 2020	Medida con continuidad
PERSONAL REponsable:	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.
--	---

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, 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.	
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
	Septiembre 2020	Medida con continuidad

<p>PERSONAL RESPONSABLE:</p>	<p>DIRECCION: Lanzamiento y puesta en conocimiento de la medida</p> <p>RESPONSABLE PLAN DE IGUALDAD + RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN: Revisión y corrección de documentos corporativos.</p> <p>RESPONSABLE PLAN DE IGUALDAD + RESPONSABLE DE AGENCIA DE RECOLOCACIÓN: Revisión y corrección de publicaciones. Empleo de lenguaje inclusivo en publicaciones posteriores.</p> <p>RESPONSABLE PLAN DE IGUALDAD. Distribución de información/formación sobre el empleo de lenguaje inclusivo.</p>
<p>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:</p>	<p>Comprobación del empleo efectivo de lenguaje inclusivo en los diferentes soportes documentales corporativos, tanto internos como externos.</p>

FICHA DE ACCIÓN NÚMERO 3: BANCO DE TIEMPO	
<p>DENOMINACIÓN:</p>	<p>BANCO DE TIEMPO</p>
<p>OBJETIVO:</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>
<p>JUSTIFICACIÓN:</p>	<p>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.</p>
<p>DESCRIPCIÓN:</p>	<p>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.</p> <p><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</p>

	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	
TEMPORALIZACION:	INICIO PREVISTO	FIN PREVISTO
	Septiembre 2020	Medida con continuidad
PERSONAL RESPONSABLE:	<p>DIRECCION: Puesta en conocimiento de la medida así como aclaración de pautas y procedimientos para una correcta gestión de la misma.</p> <p>RESPONSABLE PLAN DE IGUALDAD. Colaborar en la descripción de pautas y procedimientos para la correcta gestión de la medida.</p> <p>RESPONSABLES DE RECURSOS HUMANOS: Coordinar la disposición/devolución de la bolsa de horas del personal de IINSTITUT.</p> <p>RESPONSABLES DE DEPARTAMENTO: Coordinar la disposición/devolución de la bolsa de horas del personal de sus equipos.</p>	
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 INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIO ASPASIA SL 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 trabajadores y trabajadoras eficientes y con posibilidades de mejorar

	<p>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</p>	
DESCRIPCIÓN:	<p>Definición y elaboración de un plan de carrera profesional que establezca las categorías y subcategorías profesiones de INSTITUT, descritas en base al nivel, competencias, nivel académico, salario, objetivos y procedimiento para alcanzar el escalón siguiente, entre otros aspectos.</p>	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO:	<p>Toda la plantilla</p>	
TEMPORALIZACIÓN:	INICIO PREVISTO	FIN PREVISTO
	Septiembre 2020	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:	<p>Cumplimiento de las fases del calendario de elaboración del Plan de Carrera previsto (evaluación sobre proceso de creación).</p> <p>6 meses después tras su implantación (evaluación de la plantilla sobre el impacto y percepción de la implantación del Plan de Carrera)</p>	