

PLAN DE IGUALDAD DE GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L.

| INDICE | | pag. |
|-----------|---|-----------|
| 0 | INTRODUCCION | 3 |
| 1 | DEFINICIONES | 5 |
| 2 | AMBITO DE APLICACIÓN | 7 |
| 3 | COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES | 7 |
| 4 | PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO DE GENERO | 8 |
| 4.1 | Objetivos generales | 8 |
| 4.2 | Diagnóstico de situación: Igualdad de oportunidades | 9 |
| 4.2.1 | Segregación por géneros | 10 |
| 4.2.2 | Plantilla con contrato indefinido | 11 |
| 4.2.3 | Distribución de plantilla por edad | 12 |
| 4.2.4 | Distribución de plantilla por tipo de contrato | 13 |
| 4.2.5 | Distribución de plantilla por antigüedad | 14 |
| 4.2.6 | Distribución de plantilla por categorías profesionales | 15 |
| 4.2.7 | Distribución de plantilla por bandas salariales | 16 |
| 4.2.8 | Distribución de plantilla por horas semanales trabajadas | 17 |
| 4.2.9 | Distribución de plantilla por turnos | 18 |
| 4.2.10 | Incorporaciones y bajas periodo 2015/2018 | 19 |
| 4.2.11 | Bajas definitivas último año 2017/2018 | 20 |
| 4.2.12 | Responsabilidades familiares: N° de hijos/as | 21 |
| 4.2.13 | Formación último año | 22 |
| 5 | PLAN DE IGUALDAD: EJES DE ACTUACIÓN | 23 |
| EJE 1 | Cultura y Liderazgo | 23 |
| EJE 2 | Comunicación | 24 |
| EJE 3 | Selección | 24 |
| EJE 4 | Desarrollo Profesional y Promoción | 25 |
| EJE 5 | Conciliación | 25 |
| EJE 6 | Prevención del Acoso | 25 |
| EJE 7 | Ayuda a personas víctimas violencia de género | 25 |
| 6 | EVALUACION E INDICADORES DE LA EJECUCION DEL PLAN DE IGUALDAD | 27 |
| 7 | SEGUIMIENTO DE LA EJECUCION DEL PLAN DE IGUALDAD | 27 |
| 8 | CREACION COMISION PERMANENTE DE IGUALDAD PARA SEGUIMIENTO Y MEDICION | 28 |
| 9 | VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD | 31 |
| 10 | ANEXO I - ACTA 1ª | 32 |

O- INTRODUCCION

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam, del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados Miembro.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razones de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres, removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L.**, tiene como fin dar cumplimiento de forma voluntaria a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello 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 la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral.

Para el caso de empresas con una plantilla inferior a 250 personas, como es el caso de **GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L.**, la implantación de un plan de igualdad será de carácter voluntario.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y

potencialidades de toda la plantilla y, con ello, la mejora de la calidad de vida y del aumento de productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este plan se han realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no solo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la programación, la formación, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- ✚ Estar diseñado para el conjunto de la plantilla, no estar dirigido exclusivamente a las mujeres.
- ✚ Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa, todas sus políticas y a todos los niveles.
- ✚ Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- ✚ Ser preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- ✚ Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- ✚ Ser un compromiso de la empresa, que garantizara los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

1- DEFINICIONES

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

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

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluso las prestaciones concebidas por las mismas.

- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso entre hombres y mujeres al empleo y a la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- **Discriminación directa e indirecta**

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

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley.

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

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

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

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

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

- **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor**

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

- **Discriminación por embarazo o maternidad**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo.

- **Discriminación frente a represalias**

También se considerara discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se consideraran nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

- **Acciones positivas**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos adoptaran medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres y viceversa.

Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- **Tutela judicial efectiva**

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

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

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

2- AMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para la empresa **GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L.**, y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que **GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L.**, pueda abrir durante la vigencia del presente plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

Será facultad de la Empresa la adaptación del presente Plan de Igualdad a las exigencias territoriales distintas a la existente a la fecha de la firma del mismo, así como a las exigencias de convenios colectivos aplicables.

Igualmente se podrán establecer acciones especiales en determinados centros de trabajo, si así se considera necesario.

3- COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L., declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de **GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L.**, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informara de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectara una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

Los principios enunciados se llevaran a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación del Plan de Igualdad que supongan mejores 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 contara con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no solo 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.

4- PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO DE GENERO

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la Ley 3/2007 para la igualdad entre mujeres y hombres, GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L., realizo un diagnóstico sobre las materias relativas a:

1. Acceso al empleo y selección
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Retribución
5. Comunicación interna
6. Conciliación de la vida personal y profesional

El Plan de Igualdad incluye por tanto un diagnóstico que permite conocer cuál es el nivel de representatividad y el estado de la mujer y los hombres en todos los ámbitos de la empresa y en el desenvolvimiento de las relaciones laborales, para a continuación, definir los objetivos de mejora, estableciendo mecanismos que permitan realizar un seguimiento de las acciones que se integran en el plan de acción de igualdad propiamente dicho.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y extraídas las conclusiones, se ha procedido a redefinir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

4.1- Objetivos generales

El Plan de Igualdad de GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L., tiene como objetivos generales:

- Conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L.
- Introducir una perspectiva de género en la gestión empresarial, en concreto en el ámbito de las relaciones laborales, y las políticas de gestión.
- Mejorar la percepción por parte de los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante acciones de comunicación y formación a todos los niveles organizativos.
- Mejorar los sistemas de gestión interno de forma que permita analizar y hacer un seguimiento de los datos relevantes para la igualdad y la conciliación.
- Impulsar medidas contra la discriminación y que atiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
- Prevenir y erradicar discriminaciones directas o indirectas.

- Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a mujeres y hombres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocen a los trabajadores y las trabajadoras

4.2- Diagnóstico de situación: Igualdad de oportunidades

El siguiente diagnóstico es un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L.

Para el estudio llevado a cabo se ha tenido en cuenta el organigrama actual de GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L., que es el que se detalla a continuación



Una vez analizada la estructura organizativa de la empresa se comprueba la existencia de 4 áreas o departamentos principales. Se estudiará por tanto la situación existente, considerando dichas áreas o departamentos independientemente.

Destacar que a fecha 8 de junio de 2018 la entidad GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L., tiene un total de 6 empleados en plantilla.

Se exponen a continuación los indicadores que se han estudiado bajo los criterios de género, edad, nivel dentro de la organización, categorías profesionales, responsabilidades familiares, etc., utilizando los datos suministrados por GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L., a fecha 8 de junio de 2018, así como las conclusiones a las que se ha llegado en los siguientes indicadores

4.2.1 Segregación por géneros

| GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L. | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|-------------------------------------|---------|-----|---------|-----|-------|
| DIRECCIÓN | | | 1 | 100 | 1 |
| ADMINISTRACIÓN | 1 | 100 | | | 1 |
| LIMPIEZA | 1 | 100 | | | 1 |
| DOCENCIA | 3 | 100 | | | 3 |

DIRECCIÓN

La distribución de la plantilla por género en el departamento de dirección es de 100% hombres. Por lo que en esta categoría no podemos concluir que existe igualdad de género.

ADMINISTRACIÓN

Del análisis de datos se desprende que en área de Administración existe un 100% de mujeres. Dicho resultado no es fruto de una discriminación directa, sino el reflejo de los perfiles disponibles en el mercado laboral y requerido para cada puesto.

LIMPIEZA

La distribución de la plantilla por género en este departamento es 100% de mujeres. Dicho resultado, al igual que en el caso anterior, no es fruto de una discriminación directa sino del reflejo de los perfiles disponibles en el mercado laboral y requerido para cada puesto.

DOCENCIA

La distribución de la plantilla por género en este departamento es del 100% de mujeres, por lo que se puede concluir que la distribución de la plantilla por género en este departamento no está en equilibrio en la Empresa.

En conclusión, se puede descartar que desde GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L., se intentara favorecer la igualdad de oportunidades de las mujeres y hombres, si bien los perfiles disponibles en el mercado laboral, y requeridos para cada puesto determinan la gran mayoría de mujeres en la Empresa.

4.2.2 Plantilla con contrato indefinido

| GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L. | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|-------------------------------------|---------|----|---------|----|-------|
| DIRECCIÓN | | | 1 | 50 | 1 |
| ADMINISTRACIÓN | 1 | 50 | | | 1 |
| LIMPIEZA | | 0 | | | |
| DOCENCIA | | 0 | | | |

La distribución de la plantilla atendiendo al criterio de plantilla con contrato indefinido es de un total de 2 empleados, siendo 1 mujer y 1 hombre, lo que supone respectivamente un 50% de mujeres y un 50% de hombres.

A la vista de los datos incluidos en la tabla anterior, se puede concluir que en los departamentos de dirección y administración los datos de plantilla con contrato indefinido son del 100% para ambos géneros.

Por último, destacar que respecto al global de la plantilla de GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO S.L., se puede concluir que la plantilla con contrato indefinido supone un 33,31% del total.

4.2.3 Distribución de plantilla por edad

| DIRECCIÓN | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|-----------|---------|---|---------|-----|-------|
| MENOS 20 | | | | | |
| 20-29 | | | | | |
| 30-45 | | | | | |
| 46 Y+AÑOS | | | 1 | 100 | 1 |

| ADMINISTRACIÓN | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|----------------|---------|-----|---------|---|-------|
| Menos 20 | | | | | |
| 20-29 | | | | | |
| 30-45 | 1 | 100 | | | 1 |
| 46 y+ años | | | | | |

| LIMPIEZA | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|------------|---------|-----|---------|---|-------|
| Menos 20 | | | | | |
| 20-29 | 1 | 100 | | | 1 |
| 30-45 | | | | | |
| 46 y+ años | | | | | |

| DOCENCIA | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|------------|---------|-----|---------|---|-------|
| Menos 20 | | | | | |
| 20-29 | | | | | |
| 30-45 | 2 | 100 | | | 2 |
| 46 y+ años | 1 | 100 | | | 1 |

Se concluye que en el departamento de Dirección la persona a cargo de la empresa se encuentra en un rango de edad superior a los 45 años.

De los datos analizados se desprende que en los departamentos de administración, limpieza y docencia existe una gran diversidad en la distribución de la plantilla por edad.

Si cabe destacar que en ninguno de los departamentos existe presencia de trabajadores en el grupo de menores de 20 años y que la gran mayoría de la plantilla se sitúa en el rango de edades de 30 a 45 años. En el caso particular de docencia cabe destacar que el grupo con mayor representación en la plantilla son mujeres de entre 30-45 años. Dicho resultado no es fruto de una discriminación directa sino del reflejo de los perfiles disponibles en el mercado laboral para el puesto en el que mayoritariamente son mujeres.

4.2.4- Distribución de plantilla por tipo de contrato

| DIRECCIÓN | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|-----------------|---------|-----|---------|-----|-------|
| AUTONOMO NOMINA | | | 1 | 100 | 1 |
| ADMINISTRACIÓN | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| 100 | 1 | 100 | | | 1 |
| DOCENCIA | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| 401 | 1 | 100 | | | 1 |
| 501 | 2 | 100 | | | 2 |
| LIMPIEZA | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| 501 | 1 | 100 | | | 1 |

[*] 100: INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO ORDINARIO; 401: OBRA O SERVICIO DETERMINADO TIEMPO COMPLETO; 501: OBRA O SERVICIO DETERMINADO TIEMPO PARCIAL.

Tras el análisis de los resultados del diagnóstico se puede concluir que:

- En el departamento de dirección el 100% de los hombres son autónomos con nomina (ordinarios), siendo este tipo de contrato el único existente para este departamento.
- En el departamento de administración el 100% de las mujeres tienen un contrato de trabajo indefinido, siendo este tipo de contrato el único existente para este departamento.
- En el departamento de limpieza cabe destacar que la presencia se encuentra en el tipo de contrato de obra o servicio determinado a tiempo parcial.
- Como se puede observar en el departamento de docencia existe una diversidad en cuanto a la distribución de la plantilla y la tipología de contratos. Si se puede destacar que los dos tipos de contratos de obra o servicio con una mayor representación que son 401: contrato por obra o servicio a tiempo completo y 501: contrato por obra o servicio a tiempo parcial.

4.2.5- Distribución de plantilla por antigüedad

| DIRECCIÓN | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|----------------|---------|-----|---------|-----|-------|
| -6 meses | | | | | |
| 6 m. -1 año | | | | | |
| 1-3 años | | | 1 | 100 | 1 |
| 4 -6 años | | | | | |
| 7-10 años | | | | | |
| +10 años | | | | | |
| ADMINISTRACIÓN | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| -6 meses | | | | | |
| 6 m. -1 año | 1 | 100 | | | 1 |
| 1-3 años | | | | | |
| 4 -6 años | | | | | |
| 7-10 años | | | | | |
| +10 años | | | | | |
| LIMPIEZA | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| -6 meses | | | | | |
| 6 m. -1 año | 1 | 100 | | | 1 |
| 1-3 años | | | | | |
| 4 -6 años | | | | | |
| 7-10 años | | | | | |
| +10 años | | | | | |
| DOCENCIA | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| -6 meses | | | | | |
| 6 m. -1 año | 3 | 100 | | | 3 |
| 1-3 años | | | | | |
| 4 -6 años | | | | | |
| 7-10 años | | | | | |
| +10 años | | | | | |

A la vista de los resultados del diagnóstico, se puede concluir, que la distribución de la plantilla por antigüedad es muy diversa tanto en hombres como en mujeres. Si cabe destacar la siguiente información:

- En el departamento de administración solamente hay presencia de personal en 6 m - 1 año.
- En el departamento de limpieza solamente hay presencia de personal de 6 m - 1 año.
- En el departamento de docencia solamente hay presencia de personal en -6 meses.

4.2.6- Distribución de plantilla por categorías profesionales

| DIRECCIÓN | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|----------------|---------|-----|---------|-----|-------|
| 3 | | | 1 | 100 | 1 |
| ADMINISTRACIÓN | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| 5 | 1 | 100 | | | 1 |
| LIMPIEZA | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| 10 | 1 | 100 | | | 1 |
| DOCENCIA | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| 2 | 3 | 100 | | | 3 |

Tras el análisis de los resultados del diagnóstico se puede concluir que las categorías profesionales son de una gran variedad, no coincidiendo en ningún departamento

- En el departamento de dirección existe una única categoría profesional [autónomo]
- En el departamento de administración la categoría profesional representada es auxiliar administrativo.
- En el departamento de limpieza la categoría profesional representada es la de trabajador con baja cualificación. Dicho resultado no es fruto de discriminación directa, sino del reflejo de los perfiles disponibles en el mercado laboral para ese puesto.
- Por otro lado, en el departamento de docencia, la categoría más representada es la nº2

4.2.7- Distribución de plantilla por bandas salariales

| DIRECCIÓN | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|-------------|---------|---|---------|-----|-------|
| -7200 | | | | | |
| 7201-12000 | | | | | |
| 12001-14000 | | | 1 | 100 | 1 |
| 14001-18000 | | | | | |
| 18001-30000 | | | | | |
| 30001-36000 | | | | | |
| 36001 | | | | | |

| ADMINISTRACIÓN | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|----------------|---------|-----|---------|---|-------|
| -7200 | | | | | |
| 7201-12000 | | | | | |
| 12001-14000 | 1 | 100 | | | 1 |
| 14001-18000 | | | | | |
| 18001-30000 | | | | | |
| 30001-36000 | | | | | |
| 36001 | | | | | |

| LIMPIEZA | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|-------------|---------|-----|---------|---|-------|
| -7200 | 1 | 100 | | | 1 |
| 7201-12000 | | | | | |
| 12001-14000 | | | | | |
| 14001-18000 | | | | | |
| 18001-30000 | | | | | |
| 30001-36000 | | | | | |
| 36001 | | | | | |

| DOCENCIA | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|-------------|---------|-----|---------|---|-------|
| -7200 | | | | | 1 |
| 7201-12000 | | | | | |
| 12001-14000 | | | | | |
| 14001-18000 | | | | | |
| 18001-30000 | 3 | 100 | | | 3 |
| 30001-36000 | | | | | |
| 36001 | | | | | |

A la vista de los resultados es posible concluir que en las bandas salariales son muy igualadas entre hombres y mujeres.

En el departamento de docencia, la banda salarial más representada es la de 18.001 a 30.000€/año, en la que prevalece el porcentaje de mujeres al de hombres. Esto no es debido a una discriminación directa, si debido al reflejo de los perfiles disponibles en el mercado laboral para el puesto mencionado, que ampliamente superan los perfiles de femeninos a los masculinos.

4.2.8- Distribución de plantilla por horas semanales trabajadas

| DIRECCIÓN | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|----------------|---------|-----|---------|-----|-------|
| >20 | | | | | |
| 20 a 30 | | | | | |
| 30 a 40 | | | 1 | 100 | 1 |
| ADMINISTRACIÓN | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| >20 | | | | | |
| 20 a 30 | | | | | |
| 30 a 40 | 1 | 100 | | | 1 |
| LIMPIEZA | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| >20 | 1 | 100 | | | 1 |
| 20 a 30 | | | | | |
| 30 a 40 | | | | | |
| DOCENCIA | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| >20 | | | | | |
| 20 a 30 | 2 | 100 | | | 2 |
| 30 a 40 | 1 | 100 | | | 1 |

A la vista de los resultados del diagnóstico se puede concluir, que en los departamentos de dirección, administración y docencia existe un porcentaje mayoritario de la plantilla que trabaja en un rango de 36 horas a 40 horas semanales y en el que están prácticamente igualada la distribución por sexos.

4.2.9- Distribución de plantilla por turnos

| DIRECCIÓN | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|----------------|---------|-----|---------|-----|-------|
| Mañana | | | | | |
| Tarde | | | | | |
| Mañana y Tarde | | | 1 | 100 | 1 |
| Noche | | | | | |
| ADMINISTRACIÓN | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| Mañana | | | | | |
| Tarde | | | | | |
| Mañana y Tarde | 1 | 100 | | | 1 |
| Noche | | | | | |
| LIMPIEZA | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| Mañana | 1 | 100 | | | 1 |
| Tarde | | | | | |
| Mañana y Tarde | | | | | |
| Noche | | | | | |
| DOCENCIA | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| Mañana | 2 | 100 | | | 2 |
| Tarde | | | | | |
| Mañana y Tarde | 1 | 100 | | | 1 |
| Noche | | | | | |

A la vista de los resultados del diagnóstico, se puede concluir que en todos los departamentos un porcentaje similar de la plantilla que trabaja en el rango de mañana y Tarde y solo de mañana y en el que está prácticamente igualada la distribución por sexos.

4.2.10- Incorporaciones y bajas periodo 2015/2018

| DIRECCIÓN | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|----------------|---------|-------|---------|-------|-------|
| Altas 2015 | | | | | |
| Bajas 2015 | | | | | |
| Altas 2016 | | | 1 | 100 | 1 |
| Bajas 2016 | | | 1 | 100 | 1 |
| Altas 2017 | | | | | |
| Bajas 2017 | | | | | |
| Altas 2018 | | | | | |
| Bajas 2018 | | | | | |
| ADMINISTRACIÓN | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| Altas 2015 | 5 | 83,33 | 1 | 16,66 | 6 |
| Bajas 2015 | | | | | |
| Altas 2016 | 7 | 70 | 3 | 30 | 10 |
| Bajas 2016 | 2 | 50 | 2 | 50 | 4 |
| Altas 2017 | 7 | 70 | 3 | 30 | 10 |
| Bajas 2017 | 7 | 70 | 3 | 30 | 10 |
| Altas 2018 | | | | | |
| Bajas 2018 | | | | | |
| LIMPIEZA | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| Altas 2015 | | | | | |
| Bajas 2015 | | | | | |
| Altas 2016 | | | | | |
| Bajas 2016 | | | | | |
| Altas 2017 | 1 | 100 | | | 1 |
| Bajas 2017 | 1 | 100 | | | 1 |
| Altas 2018 | | | | | |
| Bajas 2018 | | | | | |
| DOCENCIA | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| Altas 2015 | 6 | 66,66 | 3 | 33,34 | 9 |
| Bajas 2015 | 6 | 66,66 | 3 | 33,34 | 9 |
| Altas 2016 | 4 | 66,67 | 2 | 33,33 | 6 |
| Bajas 2016 | 4 | 66,67 | 2 | 33,33 | 6 |
| Altas 2017 | 8 | 57,14 | 6 | 42,86 | 14 |
| Bajas 2017 | 8 | 57,14 | 6 | 42,86 | 14 |
| Altas 2018 | 4 | 57,14 | 3 | 42,86 | 7 |
| Bajas 2018 | 3 | 50 | 3 | 50 | 6 |

Se puede concluir que de forma general las nuevas incorporaciones en los departamentos de administración y docencia han sido generalmente mujeres, al igual que para las bajas.

Es necesario destacar en este punto que las nuevas incorporaciones se realizan basándose en criterios de experiencia y formación, además de los perfiles disponibles en el mercado laboral y que no es fruto de una discriminación directa.

4.2.11- Bajas definitivas último año (2017-2018)

| DIRECCIÓN | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|--------------------|---------|-------|---------|-------|-------|
| Jubilación | | | | | |
| Despido | | | | | |
| Fin Contrato | | | | | |
| Cese Voluntario | | | | | |
| Otros(Excedencia) | | | | | |
| ADMINISTRACIÓN | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| Jubilación | | | | | |
| Despido | | | | | |
| Fin Contrato | 6 | 75 | 2 | 25 | 8 |
| Cese Voluntario | 2 | 100 | | | 2 |
| Otros (Excedencia) | | | | | |
| LIMPIEZA | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| Jubilación | | | | | |
| Despido | | | | | |
| Fin Contrato | | | | | |
| Cese Voluntario | 1 | 100 | | | 1 |
| Otros (Excedencia) | | | | | |
| DOCENCIA | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| Jubilación | | | | | |
| Despido | | | | | |
| Fin Contrato | 2 | 28,57 | 5 | 71,43 | 7 |
| Cese Voluntario | | | | | |
| Otros(Excedencia) | | | | | |

Se puede concluir que para el departamento de administración, las bajas definitivas se han dado en mayor porcentaje en mujeres, con un 75% a un 25% de hombres.

En el departamento de docencia el 100% de las bajas son debidas a fin de contrato, con un 71,43% de hombres, frente a un 28,57% de mujeres.

Tanto en el departamento de limpieza, como en el de administración los ceses voluntarios son de un 100% de mujeres.

4.2.12- Responsabilidades familiares: N° de hijos/as

| DIRECCIÓN | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|----------------|---------|-----|---------|-----|-------|
| 0 hijos | | | | | |
| 1 hijo | | | | | |
| 2 hijos | | | 1 | 100 | 1 |
| 3 o+ hijos | | | | | |
| ADMINISTRACIÓN | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| 0 hijos | 1 | 100 | | | 1 |
| 1 hijo | | | | | |
| 2 hijos | | | | | |
| 3 o+ hijos | | | | | |
| LIMPIEZA | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| 0 hijos | 1 | 100 | | | 1 |
| 1 hijos | | | | | |
| 2 hijos | | | | | |
| 3 o+ hijos | | | | | |
| DOCENCIA | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| 0 hijos | 1 | 100 | | | 1 |
| 1 hijo | 1 | 100 | | | 1 |
| 2 hijos | 1 | 100 | | | 1 |
| 3 o+ hijos | | | | | |

A la vista de los resultados del diagnóstico, se puede concluir que en el departamento de administración y limpieza existe un porcentaje completo de 100% de mujeres sin hijos.

De igual modo, para el departamento de dirección el porcentaje de hombres con 0, 1 ó 2 hijos es del 100%, frente al 0% de mujeres. Con responsabilidades familiares.

En cambio, en el departamento de docencia existe un porcentaje bastante igualado entre 0, 1 ó 2 hijos.

4.2.13- Formación último año

En el departamento de dirección no se ha impartido ninguna actividad de formativa durante el año 2017/2018.

| DIRECCIÓN | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|--------------------------|---------|-----|---------|-----|-------|
| PRL | | | 1 | 100 | 1 |
| ADMINISTRACIÓN | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| PRL | 1 | 100 | | | 1 |
| CONTAPLUS FACTURAPLUS | 1 | 100 | | | 1 |
| MANTENIMIENTO | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| PRL | 1 | 100 | | | 1 |
| DOCENCIA | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| PRL | 3 | 100 | | | 3 |

Se puede concluir que en la formación impartida en los departamentos ha participado un mayor porcentaje de mujeres, que de hombres. De nuevo, cabe reseñar que este hecho es debido al gran porcentaje de mujeres que existe en la plantilla (no es una discriminación directa, sino del reflejo de los perfiles disponibles en el mercado laboral)

Fruto del dialogo realizado, se han detectado areas de mejora, que entre otras áreas y a grandes rasgos se deberán trabajar especialmente en:

- Favorecer la incorporación del género menos representado en cada categoría profesional.
- Formación en materia de igualdad y favorecimiento de la igualdad de oportunidades en la formación continua.
- Favorecer la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad.
- Favorecer la corresponsabilidad y conciliación.

Para ello se establecen a continuación los principales ejes de actuación donde se detallan los objetivos a conseguir y las medidas a implementar.

5- PLAN DE IGUALDAD: EJES DE ACTUACIÓN

- Eje 1: **Cultura y Liderazgo**
- Eje 2: **Comunicación**
- Eje 3: **Selección**
- Eje 4: **Desarrollo Profesional y Promoción**
- Eje 5: **Conciliación**
- Eje 6: **Prevención del Acoso**
- Eje 7: **Ayuda a personas víctimas violencia de género**



Para cada uno de los ejes de actuación se describen:

- Objetivos a alcanzar
- Acciones concretas para conseguir los objetivos marcados

Estos objetivos y acciones se recogen a continuación para cada eje:

Eje 1: Cultura y Liderazgo

Objetivo 1.1. Fomentar una cultura de diversidad e igualdad en Restauradores Bercianos, S.L.

- **1.1.1.** Crear una Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad
- **1.1.2.** Establecer indicadores en los informes de gestión que permitan medir los avances en igualdad en la empresa, así como:
 - . Porcentaje de mujeres y hombres global y por áreas o departamentos, en función de la organización de GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L.
 - . Porcentaje de mujeres y hombres por niveles organizativos [representación de las mujeres en niveles de responsabilidad]
 - . Participantes y número de horas en acciones de formación por género y área.
 - . Porcentajes con mujeres y hombres incorporados por área o departamento.
 - . Promociones por nivel, género y área o departamento.

- **1.1.3.** Revisar semestralmente los avances del Plan de Igualdad en la comisión permanente de Diversidad e Igualdad, mediante la creación del acta correspondiente de reunión de dicha Comisión, según el modelo anexo a este Plan.
- **1.1.4.** Presentar anualmente los avances del Plan de Igualdad al Comité de dirección de GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L.

Objetivo 1.2. Fomentar la formación y el conocimiento de los empleados y empleadas sobre el Plan de Igualdad que se ha desarrollado en la Empresa.

- **1.2.1.** Realizar una charla formativa a toda la plantilla en el momento de desarrollo del Plan y a las nuevas incorporaciones que se produzcan.
- **1.2.2.** Establecer objetivos y acciones específicas de mejora a futuro, como por ejemplo, la idea de realizar unas encuestas sobre la aplicación y el funcionamiento del Plan de Igualdad de GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L.

Eje 2: Comunicación

Objetivo 2.1. Reforzar la cultura de Diversidad e Igualdad de GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L. tanto interna como externamente.

- **2.1.1.** Informar a todos los grupos de interés de GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L. (personal, proveedores, empresas colaboradoras, clientes, representantes sindicales, etc.) de la elaboración del Plan de Igualdad y de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.
- **2.1.2.** Realizar acciones de comunicación específicas, que den visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L.

Eje 3: Selección

Objetivo 3.1. Basándonos en principios de igualdad, continuar fomentando la selección no discriminatoria y la incorporación de personal de ambos sexos en aquellas áreas donde su representación es menor, con base en la política y proceso de selección de la compañía

- **3.1.1.** Plasmar el compromiso de GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L., con la igualdad y la no discriminación en los documentos que integran su proceso de selección.
- **3.1.2.** Elaborar unas normas o instrucciones para la publicación de ofertas de empleo, que recoja las reglas sobre el uso del lenguaje y las imágenes para que ninguna persona que reúna los requisitos pueda sentirse excluida y por tanto no presentar su candidatura.
- **3.1.3.** Diseñar y difundir una guía de entrevista para las personas implicadas en los procesos de selección, que asegure que la evaluación de candidatos/as se realiza en base a los requisitos del

puesto de trabajo con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de pregunta discriminatoria.

Eje 4: Desarrollo Profesional y Promoción

Objetivo 4.1. Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción.

- **4.1.1.** Implementar programas de identificación de talento interno, que permitan la disponibilidad de una base de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad.
- **4.1.2.** Incorporación al programa de formación de contenidos sobre la Ley de Igualdad.

Eje 5: Conciliación

Objetivo 5.1. Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida familiar/personal y profesional

- **5.1.1.** Horario y flexibilidad de entrada y salida.
- **5.1.2.** Política de luces apagadas.
- **5.1.3.** Ayudas para guarderías.

Eje 6: Prevención del Acoso

Objetivo 6.1. Elaboración de un protocolo de Prevención del Acoso Sexual o por razón de sexo y del Acoso Moral y Mobbing.

- **6.1.1.** Garantizar la accesibilidad del protocolo para todos los empleados y empleadas mediante:
 - a) Su información en el proceso de selección y contratación.
 - b) Distribución a los representantes de los trabajadores.
- **6.1.2.** Publicitar los canales de denuncia que se habiliten a tal efecto dentro del protocolo.

Eje 7: Ayuda a personas víctimas violencia de género

Objetivo 7.1. Garantizar que cualquier empleado/a víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos recogidos en la normativa de aplicación.

GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L., deberá garantizar que cualquier empleado/a víctima de violencia de género podrá ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre de 2004:

- o Derecho a la reducción de jornada laboral, que conlleva la reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la seguridad social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente laboral.

- Derecho a reordenación del tiempo de trabajo.
- Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo que tenía inicialmente durante los 6 primeros meses.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo durante 6 meses, que el/la juez podrá prorrogar por periodos de 3 y hasta un máximo de 18 meses, con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.
- El despido del personal es nulo si se produce con ocasión del ejercicio de los derechos citados como víctima de violencia de género.
- No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo, aquellas que vienen motivadas por la situación física y psicológica de aquel personal que está siendo víctima de violencia de género. Deberá acreditarse por servicios sociales de atención a los servicios de salud.

Además de lo establecido legalmente, GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L., pondrá en marcha las siguientes medidas:

- **7.1.1.** Facilitar a las personas de plantilla que sean víctimas de violencia de género continuidad laboral.
- **7.1.2.** Facilitar las salidas durante la jornada de trabajo a Juzgados, Comisarias y Servicios Asistenciales de aquel personal de GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L., que sean víctimas de violencia de género.

La Comisión Permanente de Igualdad deberá, junto al equipo de recursos humanos, asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para recibir ayuda médica o psicológica especializada, de acuerdo con los recursos sociales disponibles en cada localidad. Además, dispondrá de la información relativa a los posibles puntos de atención o denuncia.

6- EVALUACION E INDICADORES DE LA EJECUCION DEL PLAN DE IGUALDAD

Anualmente se actualizarán los principales datos presentados en el diagnóstico de situación para cada una de las áreas analizadas y los indicadores de seguimiento establecidos. Se podrán establecer acciones de mejora del Plan, a partir de los resultados de las evaluaciones realizadas.

| | EJE | INDICADOR |
|--------------------|----------------------------|--|
| INDICADORES | Promoción | % mujeres y hombres promocionados, en relación con las candidaturas presentadas |
| | Formación | Horas de formación /tipo de curso |
| | Selección | Nº de hombres y mujeres incorporados |
| | Comunicación | Nº de acciones de comunicación |
| | Retribución | Rango salarial por colectivos |
| | Conciliación | Nº de solicitudes de cambios de puesto por conciliación |
| | Acoso | Nº de denuncias por acoso/mobbing |
| | Violencia de Género | Nº de solicitudes de cambios en las condiciones laborales por violencia de género. |

7- SEGUIMIENTO DE LA EJECUCION DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijaran los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las practicas a adoptar para la consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados es independiente a la obligación prevista para la empresa en el artículo 47 de la mencionada Ley y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la RLT o a los propios trabajadores del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos, de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación de medidas en esta dirección, entre los que se incluirán datos sobre promoción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y en su caso, sobre medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad de la empresa GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L., permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizara regularmente de manera programada y facilitara información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan de Igualdad tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formaran parte integral de la evaluación.

El calendario de seguimiento del Plan de Igualdad será el siguiente:

- SEMESTRALMENTE
 - Se realizará análisis de la evolución en la aplicación de medidas y se propondrán acciones a desarrollar para mejora de resultados.
- ANUALMENTE
 - Se revisarán los avances del Plan de Igualdad en la Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad, mediante la creación del acta correspondiente de dicha Comisión.
 - Se presentaran los avances del Plan de Igualdad al Comité de Dirección de GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L.
 - Se actualizarán los principales datos presentados en el diagnóstico de situación para cada una de las áreas analizadas y los indicadores de seguimiento establecidos.
- CADA DOS AÑOS
 - Se realizará la evaluación parcial de Plan de Igualdad, con el desarrollo de un informe de seguimiento parcial.
- CADA CUATRO AÑOS
 - Se realizará una evaluación final del Plan de Igualdad, con el desarrollo de un informe de seguimiento final, que deberá ser desarrollado al menos un mes antes de finalizar el periodo de vigencia del Plan.

8- CREACION DE LA COMISION PERMANENTE DE IGUALDAD PARA SEGUIMIENTO Y MEDICION

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizara la comisión Permanente de igualdad, que se creara para interpretar el contenido del plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La comisión de seguimiento y evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L. y al no disponer esta entidad de RLT, se decide que la misma estará formada por el 100% de su plantilla.

Composición:

La Comisión Permanente del Plan de Igualdad de GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L., será paritaria y estará compuesta por la plantilla y la representación de la empresa, entre los que se encuentran 1 representantes de la empresa y el 100% de la plantilla, por no disponer la empresa de representante de los trabajadores, que son:

Por la Empresa:

D. JOSE MARCOS CARBAJAL RODRIGUEZ - GERENTE

Por los trabajadores:

Dña. BEATRIZ RODRIGUEZ GONZALEZ

D. FRANCISCO JAVIER SANCHEZ MARTINEZ

Dña. ANA BELEN FERNANDEZ CARBAJAL

D. RAMON OCTAVIO MOREIRA FILGUEIRA

Dña. TANIA LIBERTAD CARBAJAL BARRAGAN

D. ENRIQUE LINARES TEJEIRO

La persona designada por la Empresa actuara como responsable coordinador/a ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse comunicaciones. Dicha persona será JOSE MARCOS CARBAJAL RODRIGUEZ.

Funciones:

La Comisión de seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberadas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejara el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, las medidas correctoras.

Atribuciones generales de la Comisión:

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de conflictos derivación de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo todas las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ✓ Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

Atribuciones específicas de la Comisión:

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el plan ha tenido en el entorno de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan.
- ✓ Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles actuaciones futuras.
- ✓ Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan, se realizará una evaluación parcial a los dos años de entrada en vigor del mismo y, otra evaluación final, un mes antes de que transcurran los 4 años desde su firma. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.
- ✓ En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 - El grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las medidas.
 - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
 - Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
 - La reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para la cumplimentación de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios

de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

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

Funcionamiento:

La Comisión se reunirá, como mínimo, cada 6 meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebraran dentro del plazo que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto o asuntos a tratar, que en ningún caso excederá de los 30 días siguientes a la recepción de intervención o convocatoria de reunión.

Medios:

Para el cumplimiento de las medidas encomendada a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la Empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, y en especial:

- ✓ Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- ✓ Material preciso para ellas.
- ✓ Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas.

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

9- VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Siendo conscientes de que la finalidad del Plan es la de conseguir los objetivos que se marcan en el mismo, se decide establecer para ello un plazo de vigencia de 4 años.

Así, y en orden de conseguir la pretendida igualdad de oportunidades, se marcará un plazo de tiempo razonable de cara a implantar las acciones que, en materia de igualdad, se consideren oportunas.

Asimismo, podría acontecer una renovación total o parcial del Plan de Igualdad cuando, con datos concretos, se justifique que la evolución de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades así lo aconseja.

ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD POR LA COMISION PERMANENTE DE IGUALDAD DE GESTIÓN DE FORMACIÓN Y FUTURO, S.L.

Fecha: 08/06/2018

Nº de acta: 001

Reunidos

Por la empresa

- JOSE MARCOS CARBAJAL RODRIGUEZ (gerente)

Por la plantilla

- BEATRIZ RODRIGUEZ GONZALEZ
- FRANCISCO JAVIER SANCHEZ MARTINEZ
- ANA BELEN FERNANDEZ CARBAJAL
- RAMON OCTAVIO MOREIRA FILGUEIRA
- TANIA LIBERTAD CARBAJAL BARRAGAN
- ENRIQUE LINARES TEJEIRO

EXPONEN

Que, desde octubre del año 2017, se viene reuniendo toda la plantilla cada 15 días con la finalidad de consensuar todas las medidas en materia de igualdad en nuestra empresa y en el día de hoy, tras 6 meses de negociaciones se pone toda esa documentación a disposición de toda la plantilla para ser sometida a aprobación.

UNO. - Se procede a la creación de la Comisión de Igualdad que queda conformada por el 100% de la plantilla.

DOS. – Se exponen uno por uno, y se someten a votación:

- Plan de Igualdad (ANEXO I)
- Plan de Conciliación de la vida laboral y familiar (ANEXO III)
- Protocolo contra el Acoso sexual y por razones de sexo (ANEXO IV)
- Protocolo de reclutamiento (ANEXO V)
- Manual de comunicaciones no sexistas (ANEXO VI)
- Cuestionarios Técnicos para la evaluación de medidas.
 - ✓ Medición Igualdad en la EmpresaC_L_MID_2019_2020
 - ✓ Nivel implantación del Plan de Igualdad..... C_L_NIPI_2019_2020
 - ✓ Control efectividad de herramientas..... C_L_CEH_2019_2020
 - ✓ Proyección empresa tras la implantación..... C_L_PETI_2019_2020
 - ✓ Comunicación de empresa transmite igualdad, C_L_CETI_2019_2020
 - ✓ Detección estereotipos de genero C_L_DEG_2019_2020

- ✓ Recursos Empresa Equipos Igualdad C_L_REEI_2019_2020
- ✓ Análisis suma de esfuerzos C_L_ASE_2019_2020
- Herramientas y guías en materia de igualdad para el personal.

Que, en el día de hoy, tras las deliberaciones de debate previo, se aprueba por unanimidad el Plan de Igualdad, adjuntándose el texto del mismo a la presente acta.

Así mismo tras el previo debate se aprueban por unanimidad el Plan de Conciliación, el Protocolo contra el Acoso sexual, el Protocolo de Reclutamiento y el Manual de Comunicaciones no sexistas de Gestión de Formación y Futuro, S.L.

TRES. - Se procede a la elección de la persona responsable de la coordinación del Plan de Igualdad y se decide por unanimidad nombrar en ese cargo a D. José Marcos Carbajal Rodríguez.

CUATRO. - Se procede a la designación de la persona encargada del protocolo de acoso, en Dña. Tania Libertad Carbajal Barragán

CINCO. - Se aprueba que junto al Manual de Bienvenida de la empresa se entregue información sobre todas las medidas en materia de igualdad que tiene puestas en marcha la empresa.

La dirección de la empresa adquiere el compromiso de entregar un manual de bienvenida al personal que se contrate desde el día de la fecha, en el que se les adjuntara información sobre todas y cada una de las medidas aprobadas y recogidas en esta acta, en lo que se refiere a las medidas de igualdad establecidas en la empresa GESTION DE FORMACION Y FUTURO, S.L.

SEIS. - Se plantea la puesta en marcha de herramientas y mecanismos para corregir las brechas salariales, tales como el registro retributivo y la auditoria salarial.

SIETE. - Además, se decide establecer Cuestionarios Técnicos a fin de realizar un control y seguimiento de la implantación de los anteriores planes, protocolos y manuales.

Estos Cuestionarios Técnicos se incorporarán a las actas de la comisión de igualdad para servir como elemento de debate en cuanto a los grados de cumplimiento, tanto como para fijar las modificaciones y mejoras que sean pertinentes, así como para ser refrendados en dicha comisión.

Sin más temas que tratar, se levanta la sesión siendo las 14:00 del día 08 de junio de 2018





**JOSE MARCOS CARBAJAL
RODRIGUEZ**

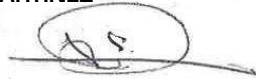


**RAMON OCTAVIO MOREIRA
FILGUEIRA**



BEATRIZ RODRIGUEZ GONZALEZ

**FRANCISCO JAVIER SANCHEZ
MARTINEZ**



**ANA BELEN FERNANDEZ
CARBAJAL**

**TANIA LIBERTAD CARBAJAL
BARRAGAN**



ENRIQUE LINARES TEJEIRO