



Plan de Igualdad

Plan de igualdad entre hombres y mujeres de San Jorge Formación

Plan de Igualdad



1. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

1.1. Presentación de la empresa

Denominación social:	San Jorge Formación SL
Forma jurídica:	Sociedad Limitada
Dirección:	C/ Fumaxil, 4, Bajo
Teléfono:	+34 985236366
E-mail:	admin@sanjorgeformacion.com
Página Web:	www.sanjorgeformacion.com

SAN JORGE FORMACIÓN, (SAN JORGE FORMACIÓN S.L.Y FERIA ONLINE S.L.) está constituida por un grupo de empresas dedicadas a la formación no reglada, con especializada fundamentalmente en la formación para el empleo, el apoyo escolar, la formación elearning con un amplio catálogo de formación regulada y de formación a la carta, tanto para favorecer el crecimiento y desarrollo empresarial, como para la mejora de los conocimientos, habilidades, capacidades y aptitudes de los trabajadores, girando todas ellas bajo la enseña SAN JORGE FORMACIÓN, en concreto:

- SAN JORGE FORMACIÓN S.L. (C.I.F. B74041260)
- FERIA ONLINE S.L. (C.I.F. B74145335)

El número de trabajadores no hace necesaria la representación legal de los trabajadores, aunque al ser una aspiración de la empresa su crecimiento, esta se compromete a promover la representación sindical en cuanto el número de trabajadores sea suficiente, de acuerdo al convenio colectivo de formación no reglada en el que se encuadra nuestra actividad.

La empresa SAN JORGE FORMACIÓN tiene un ámbito nacional, siendo una de las empresas que están iniciando la formación dual en presencial y en online, aplicando la metodología formativa que permite adquirir las competencias laborales necesarias.

2 CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

2.2 Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	3	50	3	50	6

2.2 Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	3	50	3	50	4

2.3 Distribución de la plantilla por edades

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					
20-29 años	1	16			1
30- 45 años	1	16	2	32	3
46 y más años	1	16	1	16	2
TOTAL		50		50	6

2.3 Distribución de la plantilla por tipo de contratos

Distribución De La Plantilla Por Tipo De Contratos					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo					
Temporal a tiempo parcial					
Fijo discontinuo					
Indefinido a tiempo completo	1	16	1	16	
Indefinido a tiempo parcial	2	32	2	32	4
Prácticas					
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc.)					
TOTAL	3		3		6

2.4 Distribución de la plantilla por antigüedad

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses					
De 6 meses a 1 año					
De 1 a 3 años	1	16		16	1
De 3 a 5 años	1	16	1	16	2
De 6 a 10 años			1	16	1
Más de 10 años	1	16			
TOTAL	3	50	3	50	6

2.5 Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico

- Administradora: mujer
- Dirección General: mujer
- Técnicos informáticos: 2 varones
- Docentes: 2 mujeres y 1 varón

2.6 Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Profesor/a	1	16	1	16	2
Profesora auxiliar	1	16			1
Instructor/a	1	16	2	32	3
TOTAL	3		3		6

San Jorge
Formación

2.6 Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios

Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios						
Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Profesor/a	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)			1		1
	Universitarios	1				1
Profesor/a Auxiliar	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Universitarios	1				1
Instructor/a	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)			1		1
	Universitarios	1		1		2
TOTAL	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)			2		2
	Universitarios	3		1		4

2.7. Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	1	16			1
De 20 a 35 horas	1	16	2	32	3
De 36 a 39 horas					
40 horas					
Más de 40 horas	1	16	1	16	2
TOTAL	3		3		6

2.7. Distribución de la plantilla/salario bruto anual

El salario percibido es el marcado en el convenio colectivo de “formación no reglada” para todo el personal

2.8. Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os

Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	2	32	2	32	4
1					
2	1	16	1	16	2
3 ó más					
TOTAL	3		3		6

2.9. Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/os)

Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/os)					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0					
1					
2					
3 ó más					
TOTAL	0		0		0



3.- MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN DE IGUALDAD

La igualdad entre las personas, sin discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico universal reconocido en distintos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del tratado de Amsterdam de 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 miembros.

En España, la constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón 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 hombres y mujeres (LOIEHM) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre hombres y mujeres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El plan de igualdad de SAN JORGE FORMACIÓN, tiene como fin aplicar dicha Ley.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Sin perjuicio de enunciado anteriormente, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, y en los términos previstos en el mismo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En este último punto y como respuesta a la realidad de nuestra empresa, los trabajadores y las trabajadoras de la misma, junto con la dirección de la empresa, han decidido establecer un plan de igualdad, como medida de crecimiento racional, y como elemento de transmisión de una realidad social que incluye hombres y mujeres, y que a la vez está formada mayoritariamente en su tejido industrial por pequeñas y medianas empresas.

Considerando que nuestra responsabilidad es mayor al ser una entidad responsable de la formación de los trabajadores y trabajadoras así como de las empresas que depositan en

nosotros y nosotras su confianza, creemos que el ejemplo es un punto fundamental de referencia, y que la formación en igualdad así como vivirla de forma constante hará que la transmisión de estos conceptos sea mejor y más fácil en toda la sociedad.

Consideramos la dirección y los trabajadores y trabajadoras, que esta medida además nos permitirá crecer empresarialmente, al enriquecer de diversidad nuestro negocio.

Entendemos que la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe ser una prioridad en el plan estratégico de la empresa, una herramienta esencial para alcanzar, en el ámbito de la misma, la igualdad de trato entre mujeres y hombres, facilitar la igualdad de oportunidades y eliminar cualquier discriminación o desigualdad por razón de sexo.

En este sentido se constituyó una comisión en el 2014 en SAN JORGE FORMACIÓN para la elaboración de un plan de igualdad, partiendo de un diagnóstico evolutivo desde el 2001 que permita detectar las distintas formas de discriminación o desigualdad que pudieran existir en la empresa, siendo su principal objetivo de diagnóstico las que afecten a:

- Igualdad de trato y de oportunidades en:

- 🚩 Acceso al empleo
- 🚩 Clasificación profesional
- 🚩 Formación
- 🚩 Promoción
- 🚩 Retribuciones
- 🚩 Distribución del tiempo de trabajo
- 🚩 Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo
- 🚩 Acoso sexual y acoso por razón de sexo
- 🚩 Discriminación por embarazo o maternidad.
- 🚩 Trasladar a nuestros alumnos y alumnas dentro de sus competencias profesionales, la igualdad entre hombres y mujeres como mejora empresarial y funcional.

- Ante la sociedad, favorecer:

- 🚩 Aplicar discriminación positiva en la selección de alumnas a las mujeres que han sufrido violencia de género.
- 🚩 Participar en eventos que favorezcan la no discriminación y la igualdad.

- ✚ Trabajar activamente para que nuestra política de no discriminación sea conocida por nuestros clientes de forma que sea una forma de ejemplo y mejora de la igualdad en la pequeña empresa.

La comisión realizará un trabajo con el fin de detectar aquellas situaciones que hagan necesaria la propuesta de medidas correctoras o de mejoras que permitan alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

3.1. Compromiso de la empresa con la igualdad

El compromiso de la Dirección con la igualdad y NO discriminación es el motor fundamental para alcanzar la implicación de la plantilla en esta tarea y, conjuntamente, conseguir que este plan de igualdad sea un instrumento efectivo de mejora de clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida.

Para la elaboración de este Plan hemos realizado un diagnóstico exhaustivo de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, para detectar la presencia de discriminaciones y/o desigualdades, directas o indirectas, que requieran adoptar medidas para erradicar su existencia y corregir cualquier desviación del principio fundamental de respeto a la igualdad.

Conseguir la igualdad real, permitirá conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación laboral personal y familiar, la salud laboral, etc.

Así la dirección del SAN JORGE FORMACIÓN establece y asume como principio básico de conducta profesional para toda la plantilla, y para todos y todas sus alumnos y alumnas, el COMPROMISO CON LA DIVERSIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO IGUALITARIAS, lo que implica que:

- ✚ Queda prohibido todo tipo de discriminación, tanto en el momento de la contratación como a lo largo de la trayectoria profesional.
- ✚ No se tolera ninguna forma de intimidación o acoso, del tipo que sea y por parte de quien sea, en los lugares de trabajo o en relación con la actividad profesional.

Es importante poner de manifiesto, el compromiso de la plantilla con el acoso, que ya puso en funcionamiento un protocolo de acoso en Pelayo Formación, en el 2011, revisado en el 2014, en el que se incluye, junto al acoso moral y sexual, la necesidad de contar con expertos que puedan intervenir en caso de que alguno de estos extremos puedan darse tanto a nivel laboral como dentro de las aulas, considerando el protocolo como un elemento vivo sujeto a revisión en función de que se detecten incidencias o defectos en el mismo o en su funcionamiento o aplicación.

3.2. Características generales del plan

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:

- ✎ Está diseñado para el conjunto de la plantilla y de nuestros alumnos y alumnas,
- ✎ No está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- ✎ Adopta 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 en todas sus políticas y a todos los niveles.
- ✎ Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social, conjunto de la plantilla y alumnos y alumnas).
- ✎ Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- ✎ Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- ✎ Parte de un compromiso de la empresa, en línea con la obligación legal, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

3.3. Contexto y antecedentes

Formalmente el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se formaliza en el año 2007 con la participación en el proyecto Equal EQI

El proyecto eQi fue un proyecto financiado por el Fondo Social Europeo y el Principado de Asturias a través de la Iniciativa Comunitaria Equal, desarrollado entre 2005 y 2007, cuyo principal objetivo es la incorporación de buenas prácticas relativas a igualdad de oportunidades en las empresas.

Tiene como principal objetivo promover la incorporación de buenas prácticas relativas a la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en los sistemas de gestión empresarial, atendiendo tanto a la gestión de calidad de los recursos humanos como a la responsabilidad social de las empresas, favoreciendo de esta manera el desarrollo e implantación de sistemas de Calidad Total y Excelencia en las organizaciones que contemplan entre sus principios la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Desde entonces hemos incorporado los principios de manera transversal a todos nuestros procedimientos de trabajo.

En el año 2014, se comienzan a trabajar sobre el plan, pero es en el año 2016 cuando después de constituir una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la empresa se comienza nuevamente la negociación del Plan con la participación de representantes de los trabajadores

La negociación se inicia una vez que la empresa aporta los datos sobre la composición de la plantilla desagregada por sexos, grupo profesional y jornada, tipos de contrato y participación

de mujeres y hombres en los cursos de formación presencial y multimedia correspondientes al año 2015. Con la información cuantitativa y cualitativa, la Empresa realizó su Diagnóstico de situación. Para ello, ha seguido las recomendaciones y la Guía “Orientaciones para Negociar Medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas” del Instituto de la Mujer y el Ministerio de Igualdad.



PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad ha sido negociado por la Comisión creada a tal efecto y una vez hecho el diagnóstico de cómo se encuentra la empresa en materia de igualdad; para ello se han propuesto una serie de medidas que han sido negociadas por las partes para consolidar el desarrollo de Políticas de igualdad de la empresa.

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para alcanzar los objetivos de este plan por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 2 años, a contar desde su firma.

Finalizado el plazo acordado comenzará la negociación del siguiente plan, debiendo fijarse el plazo de constitución de la comisión negociadora al menos con dos meses de antelación a la finalización del mismo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este plan de igualdad es de aplicación en San Jorge Formación y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, incluida el personal de dirección y propiedad.

En las siguientes tablas se recogen las acciones de mejora por área que la empresa quiere emprender para que la situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y de conciliación mejoren a corto, medio y largo plazo.

OBJETIVOS

Para conseguir los objetivos generales se trabaja en las siguientes 9 áreas de trabajo:

1. Cultura de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y responsabilidad social corporativa.
2. La comunicación en la empresa y el uso no sexista del lenguaje.
3. Política de selección y contratación.
4. Política salarial.
5. Desarrollo profesional y promoción.
6. Formación
7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
8. Políticas de conciliación y mejoras sociales dentro de la empresa
9. Políticas contra violencia de género

DIAGNÓSTICO

Cómo se ha realizado el diagnóstico.

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el Art. 46 de la propia norma, se ha llevado a cabo la realización de un Diagnóstico de la Situación, poniéndose a continuación en conocimiento de la representación de los trabajadores.

Este Diagnóstico de situación, que no pretende ser exhaustivo, ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

El diagnóstico ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización durante el cual se han realizado actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El objetivo fundamental de la elaboración de este diagnóstico ha sido conocer el nivel de Igualdad de Oportunidades que existe, para detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las trabajadoras y trabajadores, definiendo los mecanismos que permitan hacer más eficiente la organización y retener al mejor talento.

El proceso de Diagnóstico de la igualdad se ha desarrollado en una primera fase de recogida de datos cuantitativos para averiguar cuántos hombres hay, cuántas mujeres, dónde están, haciendo qué y en qué condiciones laborales se encuentran. Se complementó con información cualitativa relativa a los procesos de contratación, sobre qué personas son las que promocionan, cómo son los procesos de formación, cómo se comunican, a quiénes se dirigen, cuántas personas participan, cuándo se realizan (si dentro o fuera de la jornada laboral) entre otros muchos temas abordados. En general, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación al principio de igualdad entre las mujeres y hombres empleados en la organización.

La negociación del presente Plan de Igualdad, ha ido precedida por la firma de un Acuerdo entre los representantes de la empresa por el que se estableció el compromiso de negociar un Plan de Igualdad, las materias sobre las que versaría y la creación de una Comisión de Igualdad que abordaría cada una de las fases que se definían en dicho Acuerdo y, que durante algunos meses ha trabajado en recabar los datos necesarios para la elaboración del Diagnóstico de situación y, la información y debate en torno al funcionamiento de los sistemas aplicados en la Empresa en relación a las materias que había que abordar.

En concreto, han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

1. Marco General
 - Edad y Sexo
 - Niveles Jerárquicos y Áreas
2. Gestión de los Recursos Humanos
 - Selección y Reclutamiento
 - Promoción
 - Formación
 - Promoción Profesional
 - Bajas Temporales, Permisos, Responsabilidad Familiar y
 - Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

- Acoso sexual y moral en el trabajo
- 3. Salario y tiempo de trabajo
- 4. Comunicación
- 5. Cultura empresarial y Compromiso con la Igualdad

A continuación se incluye un resumen ejecutivo de algunas de las cuestiones recogidas en el diagnóstico.

2.- Resumen ejecutivo

- Puntos fuertes
- Áreas de mejora
- Propuestas de mejora

RESUMEN EJECUTIVO
PUNTOS FUERTES
<p>Compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</p> <ul style="list-style-type: none"> • La empresa tiene incorporado el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera implícita en su forma de trabajo. Este compromiso se visualiza en la participación en distintos proyectos y foros que vinculan la imagen de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. <p>Conciliación de la vida personal y profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> • La mayor parte de la plantilla de la organización está muy satisfecha con las medidas de conciliación proporcionadas desde la dirección de la empresa. <p>Selección y contratación de personal</p> <ul style="list-style-type: none"> • En el proceso de selección de personal se tienen en cuenta la capacitación de las personas candidatas y en ningún caso el sexo determina la decisión tomada, además no se valora la situación familiar y personal de las personas aspirantes. • Respecto a los contratos, el sexo no es un factor que se tenga en cuenta a la hora de decidir el tipo de contratación. <p>Salarios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los salarios se establecen según el convenio de referencia. El salario medio de las trabajadoras de la empresa es igual al de los trabajadores en cada una de las áreas. <p>Opiniones de la plantilla</p>

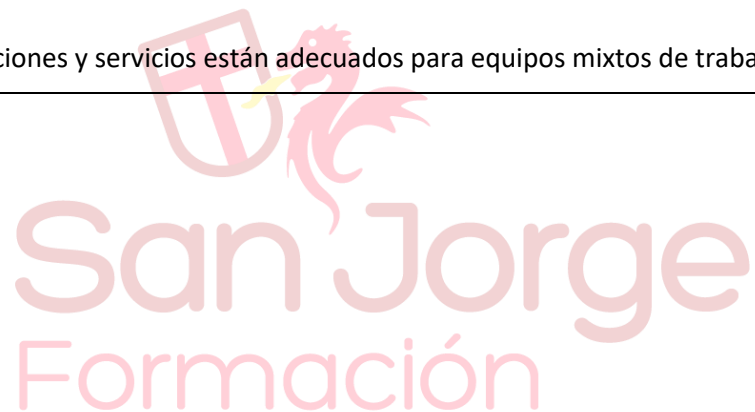
- Las trabajadoras que respondieron al cuestionario opinan, mayoritariamente, que la empresa posee un nivel de compromiso muy alto con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La plantilla no posee una concepción tradicional sobre el papel que deben desempeñar mujeres y hombres en la sociedad. Las trabajadoras que han cubierto el cuestionario a la plantilla, responden, en un 100%, que no han percibido discriminaciones por razón de su sexo y que no sienten que tengan que demostrar su valía en la organización por el hecho de ser mujeres.
- Nivel de participación de la plantilla en el proyecto eQi muy elevado.

Conflictos

- No han existido ni existen situaciones conflictivas en la organización relacionadas con la discriminación por razón de sexo.
- No existen ni han existido situaciones de acoso sexual.

Instalaciones

- Las instalaciones y servicios están adecuados para equipos mixtos de trabajo.



Compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

- El compromiso con la igualdad de oportunidades no se encuentra formalizado en el Plan de Calidad, Manual de Cultura Empresarial, Convenio Colectivo o texto similar.
- No se realiza una previsión de gastos destinados a las actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades. No se realiza una asignación de recursos para el cumplimiento de objetivos en materia de igualdad ni se ha designado de manera estable a una persona responsable de la igualdad de oportunidades en la organización.
- No se realiza de manera sistemática una medición de la situación respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, ni una identificación de la normativa vigente relativa a igualdad de oportunidades de aplicación en la empresa. La variable sexo no se incluye en los procesos de recogida y análisis de la información del personal interno.

Selección y contratación de personal

- La selección y contratación de personal no está procedimentada: no existen baremos preestablecidos, no se suelen realizar convocatorias públicas de ofertas de empleo y no se utilizan pruebas profesionales. Las personas responsables de la selección de personal poseen escasa formación en perspectiva de género.

Formación

- La formación no está procedimentada con perspectiva de género.

Comunicaciones

- La utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en las comunicaciones internas y externas no está procedimentada.
- Se utiliza el masculino genérico en las comunicaciones externas e internas de la organización.

Opiniones de la plantilla

- Existencia de ciertos estereotipos acerca de las capacidades y habilidades laborales y directivas de las mujeres, que aparecen de forma no sistemática o únicamente por parte de algunas personas.

Clientela

- Los cuestionarios para la clientela no están desagregados por sexo.

- La variable sexo no se incluye en los procesos de recogida y análisis de la información de la clientela de forma sistemática.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

- Algunas personas con cargos de responsabilidad manifiestan que la empresa exige cierto grado de disponibilidad fuera del horario laboral.

Empresas proveedoras

- No se exige a las empresas proveedoras el cumplimiento de la normativa vigente sobre igualdad entre mujeres y hombres. No se prima a las empresas proveedoras que trabajan activamente para equilibrar la situación de ambos sexos.

Acoso sexual

- La empresa no posee un procedimiento para actuar frente a situaciones de acoso sexual laboral.



PROPUESTAS DE MEJORA

Las principales áreas sobre las que se propone intervenir de forma más inmediata durante la fase de implementación de medidas en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres son las siguientes:

- **Compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres:** se recomienda formalizar dicho compromiso con su incorporación explícita en el Plan de Calidad, Manual de Cultura Empresarial, etc. así como planificar el presupuesto con el que se dotará a la organización para asumir las acciones en relación a la Igualdad de Oportunidades que se lleven a cabo en la empresa. Así mismo, la incorporación de un **Procedimiento de Identificación y Actualización de la Normativa** en materia de Igualdad garantizará el cumplimiento exhaustivo de la legislación vigente.
- **Medición de la Gestión de la Igualdad:** incorporar mecanismos de evaluación de la gestión llevada a cabo en la organización, incorporando además la variable sexo en estos sistemas de recogida de información (encuestas a la plantilla, clientela, etc.).
- **Comunicaciones:** la ausencia de criterios objetivos para la utilización de un lenguaje no sexista dificulta su implementación sistemática en las comunicaciones internas y externas de la organización. Se recomienda la incorporación del **Procedimiento de Identificación y Corrección de Lenguaje e Imágenes sexistas** en el uso cotidiano en la organización.
- **Formación:** la formación de la plantilla está procedimentada en la organización; se recomienda incorporar la Perspectiva de Género a través de un **Procedimiento de Formación** que facilite esta incorporación en la empresa.
- **Opiniones de la Plantilla:** la existencia de algunos estereotipos en una parte de la plantilla de la organización, determina la necesidad de incrementar la formación en género.
- **Empresas proveedoras:** se recomienda primar a las empresas proveedoras que contemplen la Igualdad de Oportunidades en su gestión interna, además de difundir el compromiso activo asumido por la empresa por velar por el cumplimiento y el respeto a la igualdad.
- **Acoso Sexual Laboral:** incorporar un **Procedimiento de prevención e intervención** integral frente al acoso sexual laboral en el interior de la organización se plantea como un método eficaz de actuación frente a este asunto.

La incorporación en la organización, a medio y largo plazo, de otras medidas en áreas susceptibles de mejora como la Selección y Promoción, Conciliación de la vida personal y laboral, etc. garantizará aún

más el respeto a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en San Jorge Formación; para ello se puede incorporar en la empresa:











- Un **procedimiento de selección y promoción no discriminatorio** que garantice un acceso y promoción en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.
- Un **procedimiento de Conciliación de la vida personal y laboral**, con el que conocer las necesidades específicas de la plantilla y de este modo poder adaptar las medidas que vamos a implantar en la empresa.
- Un **procedimiento de detección de discriminaciones salariales** con el que podamos detectar cualquier discriminación encubierta que pudiese existir en la organización.



OBJETIVOS GENERALES

En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el principal objetivo del Plan de Igualdad de SAN JORGE FORMACION y FERIAONLINE, S.L. es garantizar en el ámbito de nuestras empresas la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación, y, en particular, por razón de sexo. En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Retribución y Salud Laboral, en consonancia con los principios y políticas de la empresa.

A estos efectos, los objetivos generales de cada una de las áreas de actuación, son los siguientes:

-  **Acceso / selección.** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, revisando documentación, procedimientos y comunicación, e implantando acciones positivas que promuevan el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla a todos los niveles.
-  **Contratación.** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupo profesionales, aplicando, en su caso, acciones positivas.
-  **Formación.** Acercar el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y mejorar su acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional e implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades. Del mismo modo trasladar a nuestro alumnado de forma transversal en todas nuestras acciones formativas la igualdad de trato y oportunidades.
-  **Promoción y desarrollo profesional.** Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombre y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional.
-  **Retribución.** Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la adecuación del mismo a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración.
-  **Comunicación.** Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.
-  **Conciliación vida laboral y personal.** Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal.
-  **Salud laboral.** Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y especificidades de la población trabajadora.
-  **Acoso sexual y por razón de sexo.** Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.
-  **Protección de las víctimas de violencia de género.** Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

- 🚩 **Difusión y compromiso.** Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicitar interna y externamente especialmente con nuestro alumnado el compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

Definición de los objetivos específicos para cada área de actuación en función del diagnóstico

El siguiente listado de medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos (principal y específicos), incluyendo los indicadores para control de las mismas, y señalando, para cada caso, el/los Departamento/s Responsable/s, dentro de las empresas, de ejecución de la medida y el plazo máximo establecido para el cumplimiento de la medida. Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad, aquellas medidas que tenga un plazo de cumplimiento superior al cuatrimestral se entenderán referidas como de cumplimiento por cuatrimestres naturales, salvo que en la misma se especifique un mes de inicio, en cuyo caso, el cómputo cuatrimestral dentro del año 2016 se realizará a partir de dicho mes.



ÁREA 1. Cultura de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y responsabilidad social corporativa.

Objetivo general :incorporar los valores de la igualdad (IGL) v la equidad (EQD) centrando la política de la empresa en la búsqueda del bien común

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
Informar sobre el plan de IGL a toda la plantilla	Comunicar a toda la plantilla que se ha realizado un nuevo plan de IGL	Comunicado enviado por correo electrónico a toda la plantilla Comunicado colgado en intranet	Fecha de la nota en Intranet y correos enviados	Departamento de RRHH	Primer semestre 2016
Poner a disposición de todas las personas de la empresa el plan de igualdad	Publicar el plan de IGL en Intranet	El plan de IGL publicado en intranet y comunicado a la plantilla	Fecha de publicación. Comunicado acerca de la publicación a toda la plantilla.	Departamento de RRHH	Primer semestre 2016
Difundir a toda la plantilla las nuevas acciones relacionadas con la IGL y la RSC.	Mandar la información acerca de todas estas acciones a la plantilla Publicar esta información en Intranet	Comunicados enviados La información publicada en Intranet	Nº de comunicados enviados anualmente Fecha de publicación y renovación de la información	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan
Dotar el plan de IGL, de recursos, de personas, formadas en las necesidades para llevarlo a cabo	Nombrar un comité de RRHH responsables de IGL en la empresa	Nº de RRHH destinadas al proyecto y nº de horas de dedicación a la semana	Nº de horas a la semana de las persona responsables de la IGL en la empresa	Departamento de RRHH	Primer semestre 2016
Revisar las políticas del equipo de personas centrándose en el cuidado del empleado/a y en su desarrollo tanto personal como profesional, procurando que el entusiasmo, la transparencia, el respeto, la implicación y la motivación sean los pilares que sostengan el trabajo diario	Coaching de equipos para trabajarla equidad en la empresa basándonos en la búsqueda del bien común a partir de 3 ejes fundamentales: Confianza, diversidad y valores	Nº de personas destinadas al proyecto y nº de horas de dedicación a la semana	Nº de horas a la semana de las persona responsables de la IGL en la empresa	Departamento de RRHH1 Empresa externa	Primer semestre 2017
Formar a la dirección y mandos intermedios en IGL y EQD integrando el equilibrio emocional en el equipo de personas que conforman el grupo empresarial	Organizar cursos de reciclaje para dirección y mandos intermedios Organizar sesión informativa sobre el plan	Cursos sobre IGL Sesión informativa sobre el plan	Nº de personas y % de la dirección y mandos intermedios formadas e informada. Contenido de la formación y de la charla	Departamento de RRHH	Segundo semestre 2016
Formar a la comisión de igualdad en IGL y EQD	Organizar un taller de formación en IGL	Taller de IGL	Nº y % de RRHH formadas de la comisión de seguimiento	Departamento de RRHH	Segundo semestre 2016
Medir anualmente el número de acciones llevadas a cabo por la empresa para la introducción de la igualdad de oportunidades en la cultura y política de la empresa.	Contar las acciones de IGL	Número de acciones de IGI realizadas al año	Número de acciones de IG realizadas al año	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan
Lograr que la igualdad forme parte de la cultura de la empresa	Elaborar un manual de acogida donde se incluya las medidas del nuevo plan de igualdad, para que los/las nuevos/as trabajadores/as conozcan la implicación de la empresa en esta materia	Manual realizado y actualizado	Numero de manuales entregados	Departamento de RRHH	Segundo semestre 2017

Conocer si los valores de la empresa son compartidos por todos	Elaboración de la encuesta de clima	Encuesta realizada y pasada a todos los RRHH	Nº de encuestas contestadas	Departamento de RRHH	Primer semestre 2018
Elaborar un plan de Responsabilidad Social Corporativo.	Recoger todas las medidas existentes y propuestas de mejora	Plan de RSC	Plan elaborado y difundido	Departamento de RRHH	Primer semestre 2017



ÁREA 2. La Comunicación en la empresa y el uso no sexista del lenguaje

Objetivo general: mejorar la comunicación de los aspectos relacionados con la IGL en la empresa

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
Comunicar a la plantilla los canales para puedan presentar opiniones y propuestas en general y, en particular ,sobre los temas relacionados con la IGL	Estudio de posibles vías de mejora en la comunicación. Reactivar el espacio en intranet para comunicaciones específicas de Igualdad	Nuevas mejoras en la comunicación.	Nuevos canales de comunicación Nº de comunicados enviados sobre el total de la plantilla	Departamento de RRHH	Segundo semestre 2016
Realizar comunicados sobre las nuevas medidas de igualdad en las redes sedales	Dar a conocer en las redes sociales el compromiso de la empresa con la igualdad	Comunicados enviados	Comunicados realizados	Departamento de RRHH	Primer semestre 2016
Promover la comunicación descentralizada	Identificara empleados/as relevantes y darles un rol protagonista en las comunicaciones.	Promover la cultura de comunicación y confianza	Nº de sugerencias recogidas	Departamento de RRHH	Primer semestre 2016
Reuniones periódicas con representantes de la plantilla, dirección del grupo y con RRHH	Darles un rol protagonistas en la búsqueda del bien común	Promover la cultura de participación de forma positiva y responsable	Nº de reuniones realizadas	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan
Dar formación a toda la empresa del manual de usos no sexistas del lenguaje	Formación del manual de usos no sexistas del lenguaje	Formación dada	Nº de RRHH que han vuelto a pasar por 1a formación	Responsable de RRHH	Primer semestre 2017
Ampliar el uso no sexista del lenguaje en la comunicación de la empresa.	Recordar a la plantilla el manual de usos no sexistas del lenguaje en empresa Publicarlo en las redes Distribuir a toda la plantilla el manual, en su versión digital actualizada	Comunicado sobre la existencia del manual Manual de usos no sexistas del lenguaje publicado en intranet. Manual distribuido a la plantilla	Cantidad de comunicados realizados	Responsable de RRHH	Primer semestre 2017
Revisarla imagen, el lenguaje y el contenido que la empresa ofrece al exterior, para que sea una imagen no discriminatoria.	Revisar la redacción de las ofertas de trabajo y, si procede, reformularlas haciendo un uso inclusivo del lenguaje Revisarla web desde el punto de vista de la redacción y de la imagen no discriminatoria	Ofertas de trabajo revisadas Web y folletos revisados	Nº de ofertas de trabajo revisadas sobre el nº de ofertas publicadas. Nº de contenidos revisados	Responsable de RRHH	Durante la vigencia del plan
Nombra r a una persona responsable de la revisión no sexista en los comunicados de la empresa del uso de lenguaje	Selección de la persona encargada de revisión de comunicación	Comunicados sin fallos ni desigualdades	Documentos corregidos	Dto. RRHH	Segundo semestre 2017

Mantener durante la vigencia del plan el logo y lema para exteriorizarlos valores que en materia de Igualdad la empresa posee.	Mantener el diseño de logo para la representación de la empresa	Diseño creado para la web, folletos o documentos difundidos	Nº de publicaciones realizadas	Responsable de RRHH y Dirección	Durante la vigencia del plan
Revisar y corregir si es necesario el lenguaje de la página web para que no contenga términos sexistas	Revisar el manual no sexista del lenguaje	Utilización de lenguaje no sexista	Fecha de la publicaciones	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan



ÁREA 3. Política de selección y contratación.

Objetivo general: asegurar una real igualdad de acceso y oportunidades entre los sexos en los procesos de selección, formulando procedimientos de selección objetivos.

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
Analizar las distintas áreas Favorecer el equilibrio de los sexos en todos los departamentos	Adoptar medidas de acción positiva para aquellos departamentos masculinizados En los procesos de selección ,en igualdad de mérito, se priorizará en la selección el sexo menos representado. Identificarlos procesos de selección llevados a cabo, constatando las posibles dificultades encontradas para cubrir puestos en los que determinado sexo se encuentre menos representado	Instrucciones incluidas en el procedimiento de selección. Incorporaciones de mujeres en departamentos con gran presencia masculina	Nº de procesos de selección en los que se han aplicado las medidas de acción positiva Porcentaje relativo de mujeres incorporadas en los departamentos masculinizados	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan
Asegurar la igualdad de acceso de todas las personas a los puestos de trabajo	Verificar la comunicación de los puestos vacantes a la plantilla.	Selecciones más igualitarias	Nº de comunicados de vacantes y cubiertas.	Departamento de RRHH y comisión de IGL	Durante la vigencia del plan
Revisarla utilización del lenguaje no sexista en la publicación de vacantes	Verificar que se utiliza el lenguaje no sexista Revisar los criterios para publicar ofertas de empleo, las prácticas de comunicación existentes, y el tipo de lenguaje imágenes empleadas, a fin de asegurar que la información llega libre de sesgos sexistas.	Publicaciones igualitarias	Nº de comunicaciones realizadas	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan
Asegurar la igualdad de acceso de todas las personas a los puestos de trabajo	Elaborar un procedimiento de selección desde la perspectiva de género.	Procedimiento de selección elaborado y aprobado. Información sobre el contenido del protocolo de selección enviada a las personas responsables de la selección.	El procedimiento de selección elaborados incorporado en el funcionamiento del departamento de personas. Nº de documentos informativos enviados sobre nº de personas responsables de la selección	Departamento de RRHH	Primer semestre 2016
Impartir formación a los responsables que realicen procesos de selección sobre los procedimientos establecidos.	Formar a todos los responsables sobre el procedimiento de selección desde la perspectiva de género	Selecciones más igualitarias	Nº de personas a los que se les da la formación	Departamento de RRHH	Segundo semestre del 2016
Comunicar en los procesos de selección el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades su cultura y, valores en la búsqueda del bien común	Comunicar el compromiso de la empresa con la igualdad en los procesos de selección	Vacantes con conocimiento de la cultura de la empresa en materia de igualdad	Nº de ofertas de empleo vigentes	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan

Generar una base de datos desagregada por sexos con los Currículum que llegan para lograr equidad dentro de los departamentos.	Registro de los candidatos que mandan su Currículos	Base creada para llevar un control de todos los currículos que llegan	Nº de vacantes desagregada por sexo	Departamento de RRHH	Segundo semestre del 2016
Establecer colaboraciones con organismos de formación y protección a la mujer, para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados	Captación mujeres en puestos de trabajo masculinos	Más equidad en los departamentos	Nº de mujeres que se ofrecen por estas vías	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan
Diseñar las políticas de acceso al empleo	<p>Procesos de selección, para cubrir puestos en los que un determinado sexo se encuentre menos representado y por tanto poder paliar dichas dificultades</p> <p>Especial atención a las mujeres que se encuentran con dificultades para la integración laboral o en riesgo de exclusión social.</p> <p>Las subcontratas realizadas para servicios de reclutamiento y selección deben conocer las políticas de igualdad de acceso al empleo de San Jorge Formación y así aplicarla al prestarnos sus servicios.</p> <p>Informar a la plantilla de las vacantes internas existentes con el fin de garantizar la opción de cualquier trabajador/a a presentar su candidatura</p>	Personas seleccionadas aplicando la perspectiva de sexo	Nº de personas seleccionadas	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan



ÁREA 4. Política Salarial

Objetivo general: formular la política salarial de la empresa asegurando así una real equidad entre sexos.

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
Introducir a la gestión del personal un procedimiento salarial vinculado al desempeño objetivo, observando la perspectiva de género.	Elaborar un procedimiento salarial que establezca los criterios para la aplicación de los complementos salariales.	El procedimiento salarial elaborado.	El documento del procedimiento salarial y la comisión de seguimiento (en el establecimiento de criterios)	Dirección general y departamento de RRHH	Primer semestre 2017
Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa	Elaborar periódicamente un análisis para ver el resultado económico entre el hombre y la mujer	Realizar periódicamente un análisis estadístico de las retribuciones de cada persona	Nº de RRHH evaluadas	Departamento de RRHH	Primer semestre del 2018
Establecer un sistema de seguimiento de la estructura retributiva, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio	Revisar las medidas salariales por sexos	No discriminación salarial	Seguimiento de las estructuras retributivas	Departamento de RRHH	Primer semestre del
Mantener la definición de forma clara y precisa, todos los conceptos salariales existentes, describiendo tanto su origen (convenio colectivo de aplicación) y tipología, como las condiciones y requisitos para su percepción, de manera que se garantice la ausencia de criterios discriminatorios por razón de sexo.	Revisiones anuales del modelo retributivo	Transparencia y equidad en la política retributiva de la empresa	Definición de la estructura Retributiva y de todos los complementos salariales	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan

San Jorge
Formación

ÁREA 5. Desarrollo profesional, y promoción.

Objetivo general: asegurar un desarrollo y crecimiento profesional y RRHH entre sexos y el acceso a la promoción sin discriminación entre sexos.

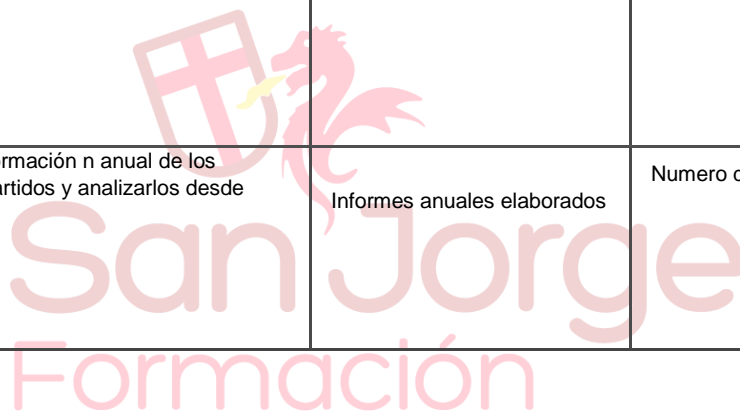
Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
Crear una herramienta a través de la evaluación del desempeño donde se detecten las necesidades formativas de las personas	Elaboración de un Plan de Formación basado en las necesidades formativas detectadas, de los resultados obtenidos en el proceso la evaluación del desempeño	en el área se agrupa para	Se contabilizarán las acciones formativas que surgen de estos encuentros	Departamento de RRHH/ Empresa externa	Primer semestre 2018
Desarrollar encuesta de evaluación de managers (1802):	Realizar encuesta para obtener el feedback del equipo y trabajar con los responsables los resultados.	Identificar áreas de mejora individual y planificar el plan desarrollo individual	Numero de encuestas realizadas	Departamento de RRHH/ Empresa externa	Segundo semestre 2017
Formar a los y las responsables de departamento y de dirección para asegurar la aplicación de los procedimientos de promoción	Realizar la formación a responsables de equipos de la empresa	Formación impartida	Nº de selecciones realizadas con nuevos procedimientos	Departamento de RRHH	Segundo semestre 2016
Asegurarse de que la documentación para el proceso de promoción está elaborada de forma inclusiva en su lenguaje.	Revisar el lenguaje de la documentación	Revisión realizada	Número de cambios efectuado	Departamento de RRHH	Primer semestre 2016
Asegurar la aplicación de los procedimientos de promoción en toda la empresa.	Reciclar a los responsables departamentales en el conocimiento y aplicación de los procedimientos de promoción	Formación impartida a las jefaturas departamentales	Nº de personas formadas sobre el total de jefaturas departamentales	Departamento de RRHH	Segundo semestre 2016
Revisar anualmente los procesos de promoción de la empresa	<p>Recoger los datos de los procesos de promoción según los perfiles de puesto.</p> <p>Revisar los requisitos de los puestos según las descripciones de los puestos de trabajo.</p> <p>Recoger el nº de mujeres y de hombres que se presentan para la promoción y referirlo al sexo de la persona promocionada</p>	<p>Datos de las RRHH candidatas recogidos en función de los requisitos del puesto.</p> <p>Revisiones de los perfiles hechas. Datos de los procesos de promoción por sexo recogidos.</p>	<p>Nº de procesos de promoción analizados en función del nº de vacantes.</p> <p>N2 de revisiones hechas.</p> <p>Nº de mujeres promocionadas sobre el nº de mujeres presentadas</p> <p>Nº de hombres promocionados sobre el nº de hombres presentados</p>	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan

Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrá preferencia la mujer sobre el hombre, cuando se trate de la promoción a un grupo donde estén subrepresentadas	Elaborar un procedimiento de promoción ligado a evaluación de desempeño	Plan diseñado para la promoción	Nº de Mujeres promocionadas	Departamento de RRHH	Segundo semestre de 2017
Comunicar las competencias profesionales necesarias para los puestos vacantes para facilitar la formación y promoción equitativa a otros puestos	Competencias necesarias para los puestos de trabajo	Facilitar las promociones a otros puestos de trabajo	Nº de promociones	Departamento de RRHH	Segundo semestre 2016
Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar	Crear vías para que las personas puedan comunicar sus deseos de promoción	Facilitar las promociones y los deseos de los trabajadores	Nº de personas que han sugerido sus promociones y deseos	Departamento de RRHH	Segundo semestre 2016

ÁREA 6 Formación
Objetivo general:.

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsabl	Calendario
Elaborar un procedimiento de formación anual	Definir objetivos Establecer metodología Recogida de información Selección y calendario de cursos Información a la plantilla de los cursos	Elaboración y puesta en marcha del plan de formación	Número de acciones impartidas desagregadas por sexo Valoración de las acciones formativas: encuestas, entrevistas individuales	Departamento de RRHH	Primer semestre 2016
Lograr una buena detección y análisis de las necesidades	Diseño del plan de recogida de necesidades formativas: encuestas adaptadas a las necesidades de los departamentos, entrevistas de validación con responsables departamentales Análisis y valoración de si las acciones han respondido efectivamente a las necesidades de la plantilla	Evaluación realizada Necesidades cubiertas	Grado elevado de satisfacción de la plantilla en la valoración de los cursos	Departamento de RRHH	Primer semestre 2016
Contemplar la perspectiva de género en el plan de formación	Desarrollar un módulo de género para aplicar en cada acción formativa Realizar la formación en horario que permita la conciliación	Módulo diseñado Módulo implantado Horarios respetando la conciliación	El contenido del módulo Número acciones formativas que incluyan el módulo	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan
Promover la participación de la plantilla femenina en la formación más cualificada, facilitando que se inserten en el plan de carrera	Impartir formación orientada a formar a las mujeres en una capacitación directiva	Formación impartida	Número de acciones formativas destinadas	Departamento de RRHH	Primer semestre 2016
Revisar desde la perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género, para garantizar criterios de igualdad en cuanto al lenguaje, imágenes,	Revisar el material de la formación para que no haya discriminaciones sexistas	Revisiones realizadas	Revisión realizada	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan
Incluir inputs de igualdad en la formación dirigida a la plantilla	Actualizar información en igualdad en los cursos de formación en general	Preparar cursos de formación para la nueva plantilla	Nº de RRHH que asistirán a la formación de hombre y mujeres	Departamento de RRHH	Primer semestre de 2018

Realizar formación de formadores en materia de igualdad	Revisar que los formadores tengan en cuenta la perspectiva de género en sus formaciones	Preparar a los formadores	N2 de formadores que han recibido formación en igualdad	Departamento de RRHH	Primer semestre 2017
Desarrollo de habilidades competenciales con la plantilla)	Programa de desarrollo de habilidades y desarrollo personal a través de cursos donde se trabajará la inteligencia emocional	Personal más capacitado y motivado para el desempeño	Cursos realizados	Departamento de RRHH/ Empresa externa	Primer semestre 2016
Formar y seguir formando en igualdad a la plantilla y en especial al personal relacionado con la organización de la empresa: RRHH, mandos y dirección, para garantizar la objetividad y no discriminación en todos los procesos de la organización	Realizar los cursos de formación al profesorado y resto de plantilla de la empresa	Equipo mejor preparado y formado en igualdad	Cursos realizados	Departamento de RRHH/ Empresa externa	Durante la vigencia del plan
Disponer de información estadística desagregada por sexo sobre los cursos de formación recibidos por la plantilla	Recoger y analizar la información anual de los cursos de formación impartidos y analizarlos desde la perspectiva de género	Informes anuales elaborados	Numero de Informes anuales elaborados	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan



ÁREA 7: Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo
Objetivo general: vigilar que en la empresa haya un ambiente de trabajo de respeto y prevenir el posible acoso.

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
Dieños del protocolo de actuación de acoso sexual y por razón de sexo.	Realización del protocolo de prevención de acoso	El protocolo de acoso revisado y aprobado	El documento del protocolo de acoso	Departamento de RRHH y comisión de IGL	Primer semestre 2016
Difundir el protocolo en la plantilla de nueva incorporación y reciclaje a la anterior	Dar a conocerlos protocolos a la totalidad de la plantilla.	Difusión de los protocolos realizada.	Nº de acciones de difusión realizada. %plantilla informada	Departamento de RRHH y comisión de IGL	Primer semestre 2016
Sensibilizar en el tema, como labor de prevención del acoso	Reciclar a la comisión de prevención del acoso. Formará las RRHH de la comisión en habilidades y protocolo de acoso. Llevar un registro de denuncias.	Taller de formación para la comisión realizado. Registro de denuncias abierto	Nombres de las RRHH de la comisión. Nº de hombres y mujeres formados. Nº de denuncias formuladas Nº de casos resueltos	Departamento de RRHH y comisión de IGL	Segundo semestre 2016
Formar a la dirección y responsables en la problemática del acoso	Sensibilizar a la dirección y responsables a través de un curso de formación en prevención del acoso.	Cursos de formación realizados.	Nº de cursos de sensibilización realizados. Nº y% de RRHH directivo y mandos intermedios formados.	Departamento de RRHH	Primer semestre 2017

San Jorge
Formación

ÁREA 8: política de conciliación y beneficios sociales dentro de la empresa.

Objetivo general: introducir nuevas mejoras en las políticas de conciliación y mejoras sociales que tiene la empresa. Una apuesta clara para crear un entorno feliz de trabajo.

Objetivos específicos	Acciones	Resultado	Indicadores	Responsable	Calendario
Crear nuevas medidas y difundir las medidas de conciliación y beneficios sociales a la plantilla	Elaborar un documento que recoja todas las medidas Publicar el documento en Intranet Mandar un comunicado a la plantilla	El documento Medidas de conciliación revisado, publicado y comunicado a la plantilla	Fecha de edición del informe Fecha de transmisión a la plantilla	Departamento de RRHH	Segundo semestre 2016
Recoger la satisfacción y sugerencias a la plantilla sobre medidas de conciliación	Elaborar y distribuir una encuesta de valoración de las medidas existentes Recoger las sugerencias de la plantilla	Termómetro de la felicidad : Encuesta de medición de la felicidad para detectar puntos de mejora que contribuyan a la felicidad del empleado	Comunicados enviados a la plantilla y colgados en Intranet	Departamento de RRHH	Primer semestre 2016
Evaluar la posibilidad de corregir las medidas ya existentes en función de las encuestas, y de incorporar las medidas sugeridas por la plantilla	Análisis de las encuestas	Nuevas medidas de conciliación recogidas en un informe	Nº de medidas nuevas de Conciliación propuestas a raíz del estudio	Departamento de RRHH	Segundo semestre 2016
Incluir indicadores que midan el porcentaje de personas que se acogen a medidas de conciliación, y desagregados por sexo y categoría profesional.	Inclusión de indicadores	Porcentaje de personas acogidas	Nº de personas acogidas	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan
Detectar cualquier aspecto de pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los premios relacionados con la conciliación de la vida familiar	Analizar los permisos demandados	Detectar cualquier sesgo en permisos o solicitudes relacionados con la vida familiar	Nº de solicitudes analizadas	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción	Analizar las carreras profesionales de las personas que han demandado permisos, haciendo una comparativa con los que no han solicitado	Garantizar a las personas cualquier plan sea de conciliación familiar o laboral	Nº de solicitudes analizadas	Departamento de RRHH	Segundo semestre 2017
Utilizar las nuevas tecnologías de información siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos	Comunicados mediante las nuevas tecnologías para evitar viajes desplazamientos	Menos desplazamientos realizados	Nº de viajes evitados	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan

Dar preferencia del disfrute de las vacaciones a los/as progenitores/as que tengan determinado por el convenio regulador el periodo de vacaciones de sus hijos/as.	Comunicar a la plantilla estas licencias dentro de sus políticas de conciliación	Fomentarla corresponsabilidad en la empresa	Número de veces que ha solicitado y aplicado la medida	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan
Fomentar el uso de las medidas de corresponsabilidad entre los hombres y mujeres de la plantilla	Realizar un seguimiento del uso de las medidas de corresponsabilidad Informar sobre las medidas de corresponsabilidad de la empresa	Información distribuida Informe de seguimiento de las medidas de conciliación por parte de los hombres.	Nº de folletos distribuido Porcentajes de uso de las medidas de conciliación	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan
Informar a los hombres por medio de comunicado sobre sus derechos como padres a utilizar permisos parentales.	Realizar comunicados periódicos a la plantilla sobre sus derechos	Fomentarla corresponsabilidad entre la plantilla	Numero de comunicados específicos repartidos Numero de campañas realizadas	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan
Teletrabajo u oficinas virtuales. En situaciones de necesidad personal o familiar se puede solicitar trabajar desde casa en remoto.	Política de movilidad espacial, dotando de medios y aplicaciones informáticas para conectar a los servidores en remoto	Políticas de teletrabajo realizadas	Nº de trabajadores que han optado por coger Políticas de teletrabajo	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan
Mantener y fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre hombre y mujeres como:	Establecer un permiso retribuido para los empleados que vayan a ser padre; incluso si los dos trabajan en la academia por el tiempo indispensable para la asistencia a pruebas de diagnóstico de embarazo/o de preparación al parto, con un máximo de 15 horas En situación de familias monoparentales facilitar el periodo de vacaciones a las personas en el mes que tengan asignados los hijos/as por acuerdo o decisión judicial Facilitar ,en la medida de lo posible el disfrute de vacaciones en periodos no lectivos con motivo de atender el cuidado de los hijos e hijas menores de 14 años	Empleados/as más informados en las políticas d corresponsabilidad	Número de trabajadores que han optado por estas políticas	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan

Mantener y difundir las mejoras en las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla	<p>Aumentar de dos meses a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de menores</p> <p>Aumentar la duración de la excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes por consanguinidad hasta que cese la causa hasta un máximo de cinco años. Durante el tiempo que dure la excedencia se reservara el mismo puesto de trabajo</p> <p>Conceder permisos no retribuidos, por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación y con aviso dentro de los primeros quince días del mes anterior al tratamiento para no perjudicarla organización del centro</p> <p>Garantizar un permiso no retribuido de hasta un mes y previa justificación, para los tramites derivados de las adopciones internacionales</p>	Empleados/as más productivos y satisfechos	Nº de trabajadores/as que han optado por esta medida	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan
Fomentar una dieta saludable en los trabajadores/as	Fruta en la oficina. En la celebración de cumpleaños u otras festividades, contemplar la posibilidad de traer fruta de temporada.	Empleado/as más productivos y satisfechos	Nivel de acogida de las nuevas medias	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan
Conseguir descuentos en actividades y acuerdos con terceros para mejorar la satisfacción de los trabajadores	Negociar desde la empresa descuentos especiales para el personal de San Jorge Formación como: Bancos, Seguros, Viajes, Hoteles, Electrodomésticos, Perfumerías, Estética, gimnasios etc..).	Empleados/as más productivos y satisfechos	Nivel de acogida de las nuevas medias	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan
Garantizar en el plan una protección en PRL con perspectiva de género y una protección eficaz en los casos de embarazo y lactancia	Las medidas en esta área fueron: realizar seguimientos de siniestralidad laboral con perspectiva de género, solicitar un listado al Servicio de Prevención, de actividades y puestos que pudieran conllevar riesgos para las mujeres embarazadas y lactantes, para de este modo poder adaptar las condiciones ergonómicas de trabajo.	Mujeres embarazadas con un plan de protección en PRL	Número de mujeres embarazadas que se acogieron a esta medida	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan

AREA 9: Violencia de Genero.

Objetivo general: Introducir políticas en la empresa que faciliten las condiciones de los RRHH víctimas de violencia de género

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género	Comunicar a toda la plantilla sobre los derechos de la mujer maltratada	Difusión del mensajes sobre la mujer maltratada	N2 de RRHH a las que se les a informado	Departamento de RRHH	Primer semestre de 2016
Posibilitar el traslado de centro de trabajo para garantizar la protección de la mujer víctima que sufre la violencia de genero	Traslado de centro de trabajo para garantizar la protección a la mujer	Garantizar la protección a la mujer	Nº de mujeres que han sufrido violencia de género y necesitan traslado de su puesto de trabajo	Departamento de RRHH	Durante la vigencia deL plan
Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral	Comunicar a la plantilla estas licencias dentro de sus políticas contras la violencia de genero	Facilitar la integración laboral de las víctimas	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan
Procurar apoyo psicológico especializado a las mujeres víctimas de violencia de género	Facilitar esta ayudas a la víctima bien a través de acuerdos con el colegio de psicólogos o con empresas de asistencia psicológica	Facilitar la integración laboral de las víctimas	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan
Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Establecer convenios de colaboración con distintas entidades para estos casos	Acuerdos de colaboración firmados	N2 de contactos y de colaboraciones establecidas.	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan
El absentismo debido a una situación física o psicológica derivada de un caso de violencia de género no podrá ser considerado motivo de falta disciplinaria. La trabajadora deberá certificar su condición de víctima de violencia de género con los documentos pertinentes para disfrutar de este derecho, así como justificar oportunamente la causa del absentismo conforme a la legislación vigente	No computar estos casos como absentismo laboral	Facilitar la integración laboral de las víctimas	Nº de mujeres a las que se ha aplicado la medida	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan

Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la violencia de género.	Diseñar acciones en la empresa que fomente la sensibilidad de la empresa en ese área	Apoyo a las víctimas	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del plan
Formación interna sobre políticas de actuación en caso de víctimas de violencia de género	San Jorge Formación contará con la realización de una formación sobre qué hacer en los casos de Violencia de Género, prácticas que muchas personas desconocen en muchas ocasiones .	Personal más formado en esta área	Número de personas formadas	Departamento de RRHH	Primer semestre 2018



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el plan de igualdad de San Jorge Formación 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 realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del plan formarán parte integral de la evaluación.

Constitución de la comisión de seguimiento y evaluación

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan la creación de una COMISIÓN DE SEGUIMIENTO 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 San Jorge Formación. Esta comisión se constituirá al mes siguiente de su firma

Composición

Por la parte empresarial: una persona de Dirección

Por la parte asalariada: La persona con mayor antigüedad en la empresa actuará como coordinadora de las partes

Las designaciones de los miembros por cada una de las organizaciones se realizarán dentro de los quince días naturales siguientes de la firma del Plan.

Uno de los vocales designados por la empresa actuará como responsable-coordinador ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

El seguimiento y evaluación del plan lo realizará la comisión de seguimiento y evaluación que se creará para interpretar el contenido del plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Convocatorias

Se reunirá de forma ordinaria cada tres meses

Funciones

La comisión de seguimiento del plan de igualdad será paritaria empresa-representación plantilla. La comisión 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

deliberativas.

- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará 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, medidas correctoras.
- ✓ Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente.
- ✓ La Comisión también realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de los órganos de representación de los trabajadores.

Se reunirá de forma ordinaria cada tres meses.

Atribuciones generales de la comisión

- ✓ Interpretación del plan de igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados 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 las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ✓ Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- ✓ Los acuerdos que adopte la comisión en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

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/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del plan a las necesidades de la plantilla, y,

por último, de la eficiencia del plan.

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 acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia del plan (3 años), se realizará una evaluación intermedia anual, desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del plan de igualdad se deben tener en cuenta:

- ✓ El grado de cumplimiento de los objetivos del plan
- ✓ El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
- ✓ El grado de consecución de los resultados esperados
- ✓ El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas
- ✓ El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones
- ✓ El tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- ✓ Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del plan atendiendo a su flexibilidad
- ✓ El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa
- ✓ Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes de la dirección, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.

Para el cumplimiento 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 sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

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

Funcionamiento

- ✓ La comisión se reunirá, como mínimo, cada 4 meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de los integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.
- ✓ Las reuniones de la comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

- ✓ La comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.
- ✓ Los acuerdos de la comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.
- ✓ Atendiendo a la evaluación realizada, la comisión de seguimiento y evaluación formulará propuestas de mejora y cambios que deben realizarse. En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del plan, se informará a la dirección de la empresa y a la representación de los trabajadores/as.

Medios materiales

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

- ✓ Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- ✓ Material preciso para ellas.
- ✓ Aportación de la información estadística, desagregada por sexos y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de la comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de los representantes de los trabajadores.

El responsable-coordinador designado será quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión.

ANEXOS

ANEXO I: DEFINICIONES

Definición de conceptos

Como todo plan, diagnóstico, estudio y proyecto necesita establecerse un lenguaje común que permita que los trabajadores/as y la dirección puedan llegar a acuerdos y a políticas realmente conocidas por todos. Por ello se incorpora en el plan de igualdad de SAN JORGE FORMACIÓN las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, OIT y otras de carácter normativo:

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 se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, en la promoción y desarrollo profesional, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualdad de género en el mundo del trabajo

En el ámbito del Programa de Trabajo Decente de la OIT, la igualdad de género en el mundo del trabajo tiene que ver con lo siguiente:

- La igualdad de oportunidades y de trato en el empleo;
- Igual remuneración por un trabajo de igual valor; la igualdad de acceso a ámbitos laborales sanos y seguros y a la seguridad social;
- La igualdad por lo que respecta a los derechos de asociación y de negociación colectiva;
- La igualdad en el logro de un desarrollo profesional significativo;
- Un equilibrio entre la vida laboral y familiar que sea justo para las personas de uno y otro sexo;
- Una participación igualitaria en los ámbitos de la adopción de decisiones, incluso en los órganos constitutivos de la OIT.

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, por razón de su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. 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 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 considerarán, 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 razón de sexo.

La igualdad de remuneración por razón de sexo implica la obligación de 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 aquélla.

Discriminación por embarazo o maternidad.

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

Indemnidad frente a represalias.

También se considerará 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.

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 considerarán nulos y sin efecto.

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. 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.

Incorporación de las cuestiones de género

Estrategia aceptada en todo el mundo para promover la igualdad de género. La incorporación no constituye un fin en sí misma, sino una estrategia, un método, un medio para alcanzar la meta de la igualdad de género. La incorporación (o integración) supone velar por que las perspectivas de género y la atención puesta en el objetivo de la igualdad de género sean un aspecto central de todas las actividades: en la formulación de políticas, la investigación, la promoción/el diálogo, la legislación, la asignación de recursos, así como en la planificación, ejecución y supervisión de programas y proyectos.

En 1997, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas definió el concepto de incorporación de las cuestiones de género de la siguiente manera: “(...) proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como las de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad hombre-mujer”.

Tutela jurídica efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la 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 reconocerá a toda la plantilla en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Acción afirmativa (o positiva)

Se entiende por acción afirmativa (o positiva) aquellas medidas especiales de carácter temporal destinadas a corregir los efectos de prácticas discriminatorias pasadas, con objeto de establecer de hecho la igualdad de oportunidades y de trato ente las mujeres y los hombres.

Acoso

Todo tipo de maltrato, persecución o victimización de índole psicológico o físico. El acoso y la

presión en el trabajo pueden adoptar diversas formas de comportamiento ofensivo. El acoso se caracteriza por persistentes ataques de naturaleza física o psicológica a un/una empleado/a o a un grupo de empleados; por lo general, se trata de ataques imprevisibles, irracionales e injustos.

Análisis por género

El análisis por género es una herramienta sistemática para estudiar las diferencias sociales y económicas entre las mujeres y los hombres. Para cada uno de ellos se examinan las actividades, la situación, las necesidades, el acceso a los recursos y el control sobre ellos, así como su acceso a las oportunidades para progresar profesionalmente y a los niveles de dirección. Se estudian estos vínculos y otros factores en el contexto social, económico, político y ambiental más amplio.

Brecha de género

Diferencia que existe en cualquier esfera entre las mujeres y los hombres en cuanto a nivel de participación, acceso a los recursos, derechos, poder e influencia, remuneración y beneficios.

Datos desglosados por sexo

La recogida y el uso de datos cuantitativos y cualitativos desglosados por sexo (es decir, no por género) reviste una importancia fundamental como base de los estudios, el análisis, la planificación estratégica, la ejecución, la supervisión y la evaluación de los programas y proyectos en los que se tienen en cuenta las cuestiones de género. El uso de estos datos revela y aclara cuestiones relacionadas con el género en sectores como el acceso a los recursos y el control sobre los mismos, la división del trabajo, la violencia, la movilidad y la adopción de decisiones.

Discriminación por razón de género

Trato desigual que, debido al género, reciben los hombres y las mujeres —en el empleo, la educación y el acceso a los recursos y beneficios, etc. La discriminación puede ser directa o indirecta. Existe discriminación directa por razón de género cuando la legislación o la práctica establecen una diferencia explícita entre las mujeres y los hombres (por ejemplo, leyes que no permiten a las mujeres suscribir contratos). En el caso de la discriminación indirecta, ciertas normas y prácticas aparentemente imparciales en relación con el género, en realidad propician desventajas a alguno de los dos sexos. Por ejemplo, existe discriminación indirecta cuando al establecer los requisitos para cubrir un cargo, se exigen condiciones que no incumben al empleo en cuestión y que, evidentemente sólo pueden cumplir los hombres —como una estatura o un peso determinados. En estos casos no hay una intención explícita de discriminar.

División del trabajo en función del género

La división del trabajo entre las mujeres y los hombres depende del contexto socioeconómico y cultural, y se puede analizar distinguiendo entre tareas productivas, tareas reproductivas y actividades comunitarias: quién hace qué, cuándo, cómo, por cuánto tiempo, etc.

Equidad en materia de género

Este término alude al trato justo que se acordará a las mujeres y los hombres en función de sus

respectivas necesidades. Puede equivaler a un trato equitativo o a un trato que es diferente pero que se considera equivalente por lo que respecta a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. La equidad es un medio, la igualdad es la meta

Feminismo

Acervo teórico y movimiento social que cuestiona la desigualdad de género y busca corregirla en los planos personal, social y de las relaciones.

Género

El término “género” alude a las diferencias y la relación sociales adquiridas que existen entre los hombres y las mujeres y que pueden cambiar a lo largo del tiempo, y que varían ampliamente entre culturas y sociedades y dentro de unas y de otras. Estas diferencias y relaciones son creadas por la sociedad y se aprenden mediante el proceso de socialización. Determinan lo que será considerado adecuado para los miembros de cada uno de los sexos. Son específicas de cada contexto y es posible modificarlas. Otras variables, como el origen étnico, la casta, la clase social, la edad y la capacidad se entrecruzan con las diferencias de género.

Género y cambio institucional

Remite al hecho de que en las propias organizaciones suele originarse la desigualdad en la relación hombre-mujer. Para cambiar la relación entre las personas de uno y otro sexo en la sociedad, las organizaciones deben promover políticas y programas que tengan en cuentas las cuestiones de género y velar por que en sus estructuras haya equilibrio de género.

Género y desarrollo

Este enfoque de género y desarrollo (por sus siglas en inglés, GAD) surge en la década de 1980 como respuesta a las críticas al enfoque de la mujer en el desarrollo y sus deficiencias; se centra en las relaciones desiguales entre los hombres y las mujeres provocadas por unas “reglas de juego desiguales”. No gira exclusivamente en torno a las mujeres como grupo aislado y homogéneo, sino también a los roles y necesidades de las personas de uno y otro sexo.

Habilitación de la mujer

Proceso mediante el cual las mujeres toman conciencia de las relaciones desiguales de poder por razón de género y adquieren un mayor protagonismo expresando su opinión contra la desigualdad que existe en el hogar, el lugar de trabajo y la comunidad. La mujer asume el control de su vida: traza su programa: adquiere calificaciones, resuelve problemas y adquiere una mayor confianza en sí misma

Hombre y masculinidad

Remite a la necesidad de comprender mejor el lado masculino de las relaciones de género. Supone comprender los valores y normas masculinas que impone la sociedad sobre el comportamiento de los hombres, detectando y tratando los problemas que enfrentan los hombres y los muchachos en el mundo del trabajo, y promoviendo los roles positivos que éstos pueden desempeñar para lograr la igualdad de género

Indicadores de género

Concebidos para medir los beneficios que obtienen las mujeres y los hombres y captar los aspectos cuantitativo y cualitativo del cambio. Este tipo de indicadores se desglosan por sexo, edad y situación socioeconómica. Tienen por objeto poner en evidencia los cambios en la relación entre las mujeres y los hombres en una sociedad y un período determinados. Los indicadores constituyen una herramienta para evaluar la evolución de una intervención de desarrollo específica destinada a lograr la igualdad de género. Los datos desglosados por sexo reflejan si en el programa o proyecto se incluye a las mujeres y a los hombres de zonas rurales como agentes o como miembros del personal y como beneficiarios en todos los niveles. El enfoque permite llevar a cabo una supervisión y evaluación eficaces.

La mujer en el desarrollo

El enfoque de la mujer en el desarrollo (por sus siglas en inglés, WID) surge a principios de la década de 1970 y reconoce a las mujeres como actores directos de la vida social, política, cultural y laboral y se centra en la división del trabajo basada en el sexo.

Necesidades estratégicas en materia de género

Aspectos que se han de atender para superar la posición de subordinación de la mujer con respecto al hombre en la sociedad; guardan relación con la habilitación de la mujer. Varían según el contexto social, económico y político en que se plantean. Por lo general, tienen que ver con problemas de igualdad tales como el de capacitar a las mujeres para que tengan un acceso equitativo a las oportunidades de trabajo y a la formación, una remuneración igual a la de los hombres por un trabajo de igual valor, derecho a la propiedad de la tierra y a otros bienes de capital, prevención del acoso sexual en el trabajo, violencia doméstica, y libertad de decisión respecto de la maternidad. Atender estas necesidades supone una lenta transformación para lograr la igualdad de género.

Planificación de género

La planificación de género es un método dinámico de planificar que aplica el género como variable o criterio clave y con el que aspira a incorporar una perspectiva explícita de género en las políticas o las intervenciones.

Planificación en materia de género

La planificación en materia de género consiste en formular y poner en práctica medidas específicas y disposiciones institucionales (por ejemplo, la capacidad para efectuar un análisis por género, reunir datos desglosados por sexo) para promover la igualdad de género. Asimismo, consiste en conseguir suficientes recursos (por ejemplo, mediante la presupuestación con un matiz de género, véase infra)

Políticas específicas de género

Utilizan el conocimiento de las diferencias de género en un contexto determinado para atender a necesidades concretas en materia de género de alguno de los sexos en particular, trabajando con la división de recursos y responsabilidades existente.

Techo de cristal

Obstáculos artificiales e invisibles creados por la actitud y los prejuicios de una organización, que impiden a las mujeres alcanzar puestos superiores ejecutivos directivos.

