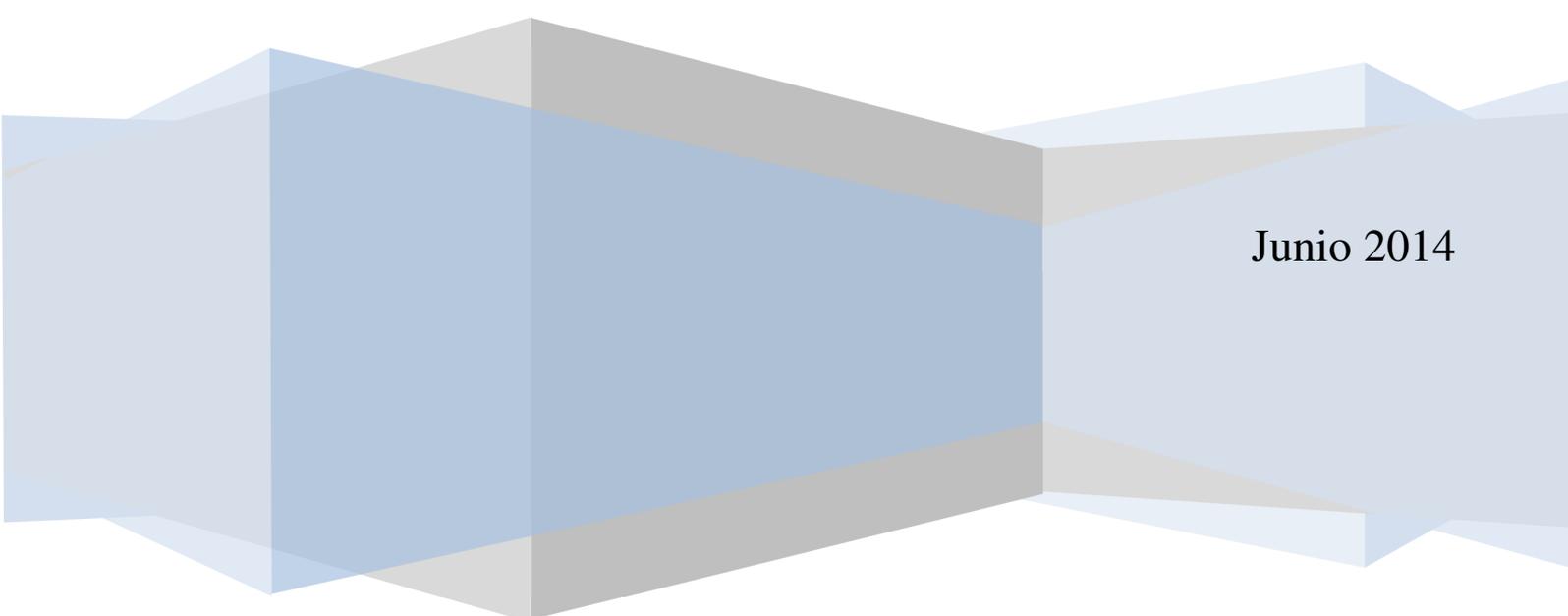


Formación Ocupacional Canaria FOCAN, S.L.

Plan de Igualdad

2014-2016



Junio 2014

PLAN DE IGUALDAD

Contenido

1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	3
2. OBJETIVOS DEL PLAN.....	4
3. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES.	5
4. SISTEMA DE EVALUACIÓN	12
5. CALENDARIO.....	14
6. PRESUPUESTO	14
7. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS 15	
8. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD	15
9. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN	15
ANEXO I - Aspectos Cualitativos	16
ANEXO II - Aspectos Cuantitativos.....	63
ANEXO III - Informe Diagnóstico 2014	89
ANEXO IV - Cuestionario para los Trabajadores y Trabajadoras	100

PLAN DE IGUALDAD

1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Enumerar los aspectos y las áreas en las que se deben introducir mejoras tras conocer mediante el diagnóstico la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- **Área de Comunicación y Sensibilización**

Persistir con la difusión de una cultura empresarial de compromiso con la igualdad, y sensibilización a todo el personal de la empresa de la necesidad de actuar y trabajar en la igualdad de oportunidades.

- Proseguir con la comunicación a toda la plantilla de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Mantener la participación de la empresa en campañas y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Continuar con el establecimiento de canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias.
- Seguir motivando a la participación mediante la comisión de igualdad de oportunidades.
- Ampliar la utilización de ítems específicos sobre igualdad de oportunidades en las encuestas de clima laboral.

- **Clasificación y Promoción Profesional**

- Continuar garantizando la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres y promover las responsabilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.

- **Política Retributiva**

- Proseguir garantizando un sistema retributivo que no genere discriminación entre hombres y mujeres.

- **Formación**

- Persistir garantizando la realización de acciones formativas que faciliten de manera equitativa el desarrollo de actividades y competencias, sin distinción de género.

- **Selección y Contratación**

- Seguir manteniendo en todo momento los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y de adecuación persona-puesto, asegurando la valoración de candidaturas en base a la idoneidad, en un marco de igualdad de trato, con ausencia de toda discriminación.
- Continuar con la utilización no sexista de lenguaje en las convocatorias, ofertas y publicaciones.
- Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a hombres/mujeres a presentarse a ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente femeninas/masculinas.

PLAN DE IGUALDAD

- **Acoso sexual y Acoso por razón de sexo**
 - Declaración de Principios de la Dirección de la empresa con el objetivo de mostrar el compromiso de la Dirección y de la Representación de Trabajadores para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo.
 - Protocolo de Actuación de Empresa para el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo con el objetivo de canalizar eficazmente estas situaciones y prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- **Prevención de Riesgos y Salud Laboral**
 - Proseguir con la realización de campañas de prevención de riesgos y salud laboral
- **Promoción**
 - Persistir manteniendo los procesos de identificación de mujeres con potencial para promocionar en la empresa

2. OBJETIVOS DEL PLAN

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad se centra en conseguir la plena igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres dentro del Instituto FOCAN.

a. Objetivos a largo plazo

- Promover el cambio en la cultura de la empresa integrando la Igualdad de Oportunidades en la gestión empresarial
- Reducir los desequilibrios detectados
- Prevenir posibles desequilibrios en el futuro

b. Objetivos a corto plazo

- Favorecer el acceso e incorporación de personas en riesgo de exclusión social a la Empresa
- Contribuir a incrementar la presencia tanto de hombres como de mujeres en aquellos puestos, niveles y estructuras de la empresa de nula o escasa representación.
- Promover la conciliación de la vida laboral y familiar de todas las personas trabajadoras
- Relacionar y describir los indicadores que permiten comprobar la consecución de los objetivos forjados por cada acción

PLAN DE IGUALDAD

3. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES.

a. **Acciones implantadas:** En el caso de haber realizado acciones en la organización con anterioridad, enumerarlas:

ACCIONES			
Áreas de actuación	Nº	Denominación	Fecha de implantación
Área de selección	1	Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo	2010
	2	Potenciar la presencia equilibrada de ambos sexos en todos los grupos profesionales	2010
	3	Favorecer el acceso de las mujeres a todas las categorías y funciones.	2010
Área de promoción	4	Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción profesional	2011
	5	Impedir la creación de barreras que dificulten la promoción de hombres y/o mujeres	2010
	6	Fomentar la igualdad de condiciones	2010
	7	Mantener el reconocimientos de méritos profesionales como fórmulas de acceso a puesto de mayor responsabilidad, en igualdad de condiciones	2010
	8	Garantizar la igualdad de trato y de valoración en las pruebas de selección a las personas que estén utilizando cualquier tipo de conciliación personal, familiar y profesional.	2010
Área ordenación del tiempo de trabajo	9	Difundir la Ley de conciliación de la Vida Laboral y Familiar	2010
	10	Con el fin de adoptar medidas permitan a conciliar la vida personal con la familiar y personal, se evitará, en la medida	2010

PLAN DE IGUALDAD

		de lo posible, la celebración de reuniones que alarguen la jornada laboral	
	11	Se fomentará el desarrollo de las reuniones con el personal de la empresa dentro del horario laboral de los asistentes	2010
	12	Cuando por causas extraordinarias se deba prolongar el horario de trabajo por motivo de formación y/o reuniones, la empresa pagará los gastos en concepto de horas extras, así como aquellos asociados con el cuidado de ascendentes y descendientes dependientes	2010
	13	Asesorar sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral en los casos que se soliciten por nuestros trabajadores.	2010
	14	Reajustar los horarios del personal de acuerdo a las necesidades de conciliación, garantizando en comparativa a la situación actual, el pleno funcionamiento de la entidad con idéntico número de personal por franjas horarias.	2010
	15	Aquellos trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años y/o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrán flexibilizar los horarios de su jornada laboral ajustando la jornada en tiempo equivalente a la demora sufrida por el cuidado de esos familiares.	2010

PLAN DE IGUALDAD

	16	Aquellos trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años y/o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad, tendrán derecho a una reducción de jornada temporal durante el periodo de duración de esos cuidados a los mencionados familiares.	2010
	17	Para que los trabajadores puedan organizar su vida social, familiar y personal, los horarios, una vez acordados, no podrán ser modificados, salvo circunstancias muy graves, y siempre previo acuerdo con el trabajador.	2010
	18	En todos los casos tratados con anterioridad, se establecerá un incremento proporcional de horas/días hábiles de vacaciones para aquellos trabajadores que habiendo realizado horas extras prefieran optar por esta opción frente a contraprestaciones económicas por dichos conceptos.	2010
	19	Los trabajadores que por motivos médicos precisen realizar visitas a profesionales en periodo de vacaciones y/o laboral, no computarán dichos días como parte de los días libres dispuestos. Autorizar, en la medida de lo posible, los permisos no retribuidos que solicite el personal para la mejor	2010

PLAN DE IGUALDAD

		conciliación de la vida personal, familiar, social y laboral.	
	20	Excedencia de 5 años por cuidado de hijo, hija o familiar a su cargo: con reserva del puesto de trabajo durante los 3 primeros años y en la misma localidad durante los 2 años restantes, garantizando al menos el mismo nivel retributivo.	2010
	21	Implantación de Excedencias cortas inferiores a un año con reserva del puesto de trabajo.	2010
	22	Introducción al Teletrabajo	2010
		Generalizar el uso de videoconferencias con el fin de evitar viajes y desplazamientos	2010
	23	Facilitar mecanismos de trabajo de adaptación al puesto cuando surgen circunstancias familiares que puedan afectar a las personas (separaciones matrimoniales, etc)	2010
Área de formación	24	Informar y motivar al personal, especialmente a los no cualificados para participar en la formación	2010
	25	Adecuación de la formación continua a las necesidades y demandas formativas del personal con potencial para promocionar sin discriminación de sexo.	2010
	26	Se fomentará la formación durante horas de trabajo o a distancia para minimizar las dificultades de asistencia a la formación, por parte de cualquier colectivo que presente dificultades en materia de conciliación.	2010
Área de riesgos laborales y salud laboral	27	En todas la evaluaciones de Riesgo debe figurar un apartado donde se analicen las condiciones de trabajo y repercusiones que	2010

PLAN DE IGUALDAD

		tiene para la salud las trabajadoras embarazadas y madres en periodo de lactancia	
	28	Se promoverá y fomentará en la empresa las situaciones de IT por riesgo de embarazo cuando existe el mínimo riesgo o constancia del mismo en las trabajadoras.	2010
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	29	Realizar periódicamente actuaciones, que permitan conocer las opiniones de la plantilla sobre las medidas de adoptadas	2010
	30	Incidir en la utilización de un lenguaje e imagen no sexista	2011
	31	Elaborar materiales informativos sobre las medidas de conciliación acordadas y asegurar su difusión	2010
	32	Realizar campañas de comunicación para sensibilizar al conjunto de la empresa sobre la importancia de conciliar la vida familiar y personal	2010
	33	Realizar campañas periódicas sobre la necesidad de compartir responsabilidades como elemento esencial para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral	2010
	34	Realizar campañas periódicas de sensibilización a todos los trabajadores de la empresa sobre los beneficios de compatibilizar la vida familiar y laboral, en las que se promueva la implicación de los hombres en las tareas domésticas	2010
	35	Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista en materiales utilizados, poniendo especial interés en no figurar imágenes que puedan herir sensibilidades en ambos sexos.	2011
	36	Crear canales de comunicación, como buzones de sugerencias,	2010

PLAN DE IGUALDAD

		etc., que permitan encontrar mejoras en materia de igualdad	
	37	Publicitar internamente todos las vacantes disponibles en la empresa, prestando especial atención a la solicitudes recibidas para categorías o puestos con subrepresentación de género	2010
Área de prevención del acoso	38	Establecer un protocolo de actuación para el acoso sexual o por razón de sexo en el que se indique el procedimiento a seguir cuando ocurra tal circunstancia.	2010
	39	Incluir en los planes de formación interna al personal cursos de prevención del acoso	2010
Política Salarial	40	Establecimiento de una política salarial donde se promuevan complementos en función de tipo de trabajo, turnos y responsabilidades del puesto.	2010
Otras áreas de intervención	41	Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres	2010

b. Acciones a implantar: Las áreas en las que se aplicarán las acciones variarán según los resultados del diagnóstico.

Es importante señalar que las acciones a implantar tendrán que suponer una mejora de las condiciones de trabajo establecidas por ley o convenio colectivo, no deben confundirse con derechos ya adquiridos y/o reconocidos.

b.1. Áreas de actuación y acciones (enumeración).

No aplicable, al no proponer la Comisión de Igualdad acciones a desarrollar dentro del actual periodo de vigencia del Plan

b.2. Descripción detallada de cada acción

No aplicable, al no proponer la Comisión de Igualdad acciones a desarrollar dentro del actual periodo de vigencia del Plan

PLAN DE IGUALDAD

PLAN DE IGUALDAD

4. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Evaluación de Resultado. Indicadores

- Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa
- Grado de desarrollo de los objetivos planteados
- Efectos no previstos del Plan en la empresa
- Otros

Área de intervención	Acciones Nuevas	Acciones Antiguas
Área de selección	0	3
Área de promoción	0	5
Área de ordenación del tiempo de trabajo	0	0
Área de condiciones de trabajo	0	15
Área de formación	0	3
Área de riesgos laborales y salud laboral	0	2
Área de representatividad	0	0
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	0	9
Prevención del acoso	0	2
Política Salarial	0	2
Otras áreas de intervención	0	1
Subtotal	0	40
TOTAL	0	40

PLAN DE IGUALDAD

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

(*) NOTA: datos relativos al año 2013

ÁREAS de actuación	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº mujeres	Nº hombres	Total
Área de selección (*)	4	0	0
Área de promoción (**)	0	0	0
Área ordenación del tiempo de trabajo	17	10	27
Área de formación	16	10	27
Área de riesgos laborales y salud laboral	16	10	27
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	16	10	27
Área de prevención del acoso	16	10	27
Política Salarial	16	10	27
Otras áreas de intervención	16	10	27
(*) Hace referencia a las nuevas incorporaciones del año 2013			
(**) Hace referencia a promociones realizadas durante el año 2013			
TOTAL	123	70	193

- Número y sexo de las personas beneficiarias por categoría

CATEGORÍA profesional	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº mujeres	Nº hombres	Total
Dirección General	0	1	1
Instructor/a o Experto/a	5	4	9
Jefe/a de Administración	2	0	2
Auxiliares Administrativos	8	0	8
Empleado de Servicios Generales	2	5	5
TOTAL	17	10	27

PLAN DE IGUALDAD

a. Evaluación de proceso

- Grado de sistematización de los procedimientos
- Grado de información y difusión entre la plantilla
- Grado de adecuación de los recursos humanos
- Grado de adecuación de los recursos materiales
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (sólo enumeración ya que las fichas individuales recogen los detalles)
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha
- Otros

b. Evaluación de impacto

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
- Disminución segregación vertical
- Disminución segregación horizontal
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
- Cambios en la cultura de la empresa
- Cambios en la imagen de la empresa
- Cambios en las relaciones externas de la empresa
- Mejora de las condiciones de trabajo • Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades • Otros

5. CALENDARIO

No aplicable, al no proponer la Comisión de Igualdad acciones a desarrollar dentro del actual periodo de vigencia del Plan

6. PRESUPUESTO

a. Detallar el presupuesto que esté previsto para la realización del plan, indicando los conceptos y la cuantía aproximada

No aplicable

PLAN DE IGUALDAD

b. ¿Se ha solicitado o se ha recibido algún tipo de subvención para la puesta en marcha del Plan?

- No
 Sí

c. Si la respuesta es afirmativa, especificar qué subvenciones se han pedido o recibido
No aplicable

7. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS

Además de en la negociación colectiva, ¿cómo se ha previsto la participación de la representación legal de las y los trabajadores en el desarrollo del Plan?

La Comisión de Igualdad, en representación de los trabajadores, realiza la Evaluación Intermedia del Plan implantada en 2010, estudiando los datos facilitados por todos/as los miembros de la organización y planteando aquellas mejoras propuestas que estimen necesarias para una correcta y mejor aplicación del Plan de Igualdad en la empresa.

8. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

Nombre, cargo y departamento de las personas que componen el Comité Permanente de Igualdad, incluyendo a la representación legal de los y las trabajadoras.

- Responsable de RRHH
- Pedagoga
- Responsable de Calidad
- Responsable de Proyectos
- Director General

9. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

	Responsable del Proyecto
Cargo:	Responsable de Proyectos
Departamento:	Proyectos / Licitaciones

En Las Palmas de G.C., a 18 de Noviembre de 2014

Aspectos cualitativos 2014

PLAN DE IGUALDAD

1. CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

a. Cultura de la empresa

1.1. ¿Cuáles son los objetivos empresariales?

Nuestros servicios van dirigidos hacia la consecución del modelo de calidad, excelencia y adecuación europea, siempre vinculados a la prestación de servicios de formación y desarrollo de consultoría de formación.

Establecemos una política de formación teniendo en cuenta la relación entre las empresas, los profesionales que la integran y los futuros trabajadores en busca de empleo. Ello nos obliga a considerar el incremento de la productividad como el objetivo principal de nuestros programas pedagógicos, pues con estas acciones la empresa y sus integrantes salen más reforzados y beneficiados, obteniéndose así mejoras de carácter económico y social.

La dirección, siempre ha entendido que una marcada diferencia entre dos empresas del mismo sector, se fundamenta en la capacidad y profesionalidad de sus recursos humanos, dado que la tecnología y dotaciones en equipos y materiales están al alcance de cualquier profesional, siendo el personal humano el que con su dedicación, eficiencia y eficacia diferencia a una empresa competitiva de otra.

Por ello, el clima que impera en nuestra empresa es de cordialidad, colaboración y respeto minimizando al máximo las jerarquías, en pro de consolidar un equipo de trabajo profesional, dinámico y cumplidor de las exigencias de nuestra clientela.

1.2. ¿Cuál es la filosofía de la empresa?

Visión del Centro

Nuestra realidad actual se desarrolla inmersa en cambios constantes, siendo el incremento de la demanda de la calidad en el sector de la enseñanza, la que impulsa a la Dirección del **Instituto FOCAN** a mantener al día su Sistema de Gestión Integrado por la Calidad y el Medioambiente.

La adaptación a las variantes, ha llevado a que todos y cada uno de los miembros que conforman el **Instituto FOCAN**, se encuentran implicados en el desarrollo de sus funciones de forma interrelacionada, formando un grupo cohesionado y con una visión en común: la mejorar continua.

Mediante la mejora continua de nuestros procesos, la Dirección pretende alcanzar el más alto estándar de competitividad en el sector de la enseñanza, y por ende la satisfacción de nuestros clientes, logrando ser un referente como centro de formación, reconocido, para el empleo de calidad, mediante el compromiso y la satisfacción de

PLAN DE IGUALDAD

todos sus grupos de interés. Para ello, se centra en la búsqueda de la excelencia, en cada una de las formas de enseñanza que desarrolla.

Esta visión se compone de los siguientes aspectos:

- **Dinamismo:** Anticipándose a las necesidades de nuestros grupos de interés.
- **Implicación:** A través de equipos de trabajo participativos, formados y con objetivos claramente marcados.
- **Sostenibilidad:** tanto económica como ambiental.
- **Colaboración:** Mediante la implicación y colaboración mutua de los clientes y esta organización, para obtener el beneficio común entre sus participantes.

Misión actual del Centro

El **Instituto FOCAN**, tiene como misión principal, ofrecer una oferta formativa para el empleo útil, innovadora, dinámica, diversificada, con garantías de calidad y con el máximo respeto al medioambiente y a la **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal**, la cual sea de amplia base tecnológica en las modalidades de impartición presencial y/o a distancia (online o semi-presencial).

Esta formación estará en concordancia con las necesidades actuales y futuras de los grupos de interés, para así conseguir la mejora de la cualificación profesional de los ciudadanos, mediante el perfeccionamiento, recalificación y/o puesta al día de sus competencias y aumentar así, las posibilidades de inserción o promoción profesional.

Valores compartidos

Con la finalidad de alcanzar los objetivos y competencias profesionales, el equipo humano que compone **Instituto FOCAN**, desarrolla y se implica en los siguientes valores de comportamiento:

- **Excelencia:** Búsqueda continua de la calidad en todos los servicios prestados
- **Adaptabilidad:** Capacitación continua del personal a nuevos retos, facilitando, entre otros, los **recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.**
- **Cooperación:** Potenciación del trabajo en equipo y el respeto mutuo
- **Superación:** Valoración de la actividad bajo objetivos y resultados.
- **Creatividad:** Desarrollo de ideas y actuaciones innovadoras.
- **Sostenibilidad:** Satisfacción de las necesidades actuales sin comprometer los recursos futuros.
- **Conciliación:** Aplicación de sistemas y herramientas que propicien una mejora en las relaciones con los grupos de interés: **Planes de igualdad que permitan incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos, Responsabilidad social, Clima laboral**
- **Profesionalidad:** Prestación de servicios con compromiso, transparencia y seriedad

PLAN DE IGUALDAD

1.3. ¿ Qué procesos de calidad se desarrollan?
a) Internos
<ul style="list-style-type: none">• Control de la documentación y registros• Organigrama• Política de Calidad• Política de Igualdad• Política Ambiental• Mapa de procesos• Programa de Gestión• Revisión por la Dirección• Gestión de Recursos Humanos-Sensibilización• Autorías Internas• Incidencias/No conformes• Acciones Correctivas y Preventivas• Medición de la Satisfacción del Cliente• Comunicación Interna• Determinación, Revisión y Modificación de Requisitos del Cliente• Gestión de compras y subcontratación• Control del Proceso Formativo• Mantenimiento de infraestructuras• Control del proceso Administrativo• Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales• Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales Requisitos legales• Control Operacional, Seguimiento y Medición• Gestión del Consumo• Gestión de Residuos Urbanos y Asimilables a Urbanos• Instrucción de Residuos Peligrosos• Emergencias Medioambientales
b) Externos
<ul style="list-style-type: none">• Comunicación externa

PLAN DE IGUALDAD

b. Responsabilidad Social Corporativa

1.4. ¿Cómo se integra la RSC en la cultura empresarial?

El **Instituto FOCAN** entiende la RSC como un valor intrínseco fundamental de su filosofía de trabajo diario y de su compromiso con el papel con que desempeña en la sociedad.

Nuestra entidad entiende que los objetivos de una empresa no solo deben ser la obtención de beneficios económicos, sino también el desarrollo de acciones que respondan a las preocupaciones sociales como la educación, la cultura, la erradicación de la pobreza, el respeto y cumplimiento de los derechos humanos y la protección del medio ambiente

Todo ello queda de manifiesto con el desarrollo continuado de procesos de calidad, antes manifestado, así como la puesta en marcha de proyectos no lucrativos tanto en Canarias como en países de África Subsahariana, mediante la **Fundación Canaria ISBS**, perteneciente al Grupo de empresas FOCAN, así como a la **Escola Internacional de Estudos Empresariais ISBS**, ubicada en Cabo Verde.

En este sentido el **Instituto FOCAN** sigue innumerables principios comunes con los planes elaborados por el Parlamento Europeo para reducir la pobreza en los países en desarrollo, entre los que destacan los siguientes:

- Aumentar los recursos disponibles para la educación de países y sectores de población necesitados.
- Mejorar la eficiencia y la calidad de sus sistemas educativos.
- Enfoque sectorial.
- Consideración de las necesidades y de la participación
- Respeto de los Derechos Humanos
- Preocupaciones sociales
- Ayuda al desarrollo y refuerzo de las capacidades.
- Seguimiento de las actividades y de los resultados.

Asimismo se destacan principios comunes a la finalidad de aplicación de las respectivas Leyes Orgánicas que buscan la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que derivan de sus acciones.

Respecto a las preocupaciones sociales se destaca:

1. Corresponsabilidad, a través de medidas que permiten reequilibrar la presencia de mujeres y hombres en la empresa.
2. Diversificación profesional, fomentando la participación de las mujeres en actividades profesionales en las que están subrepresentadas.

PLAN DE IGUALDAD

3. Inclusión social y violencia de género, fomento del acceso al empleo, mejora de la cualificación de mujeres pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión social y medidas que fomenten el acceso al empleo y que permitan adaptarlo a las necesidades específicas y al contexto y circunstancias de las mujeres víctimas de violencia.
4. Mayor participación de las mujeres en los procesos de toma de decisión, niveles directivos y en Consejos de administración de las empresas, incrementando el número de mujeres en los procesos de toma de decisión de las empresas y su presencia equilibrada en todos los niveles de responsabilidad.
5. Investigación, inversión y gestión de la prevención de riesgos laborales con una perspectiva de género, prestando especial atención específica a los riesgos laborales a los que están sometidos mujeres y hombres, evitando infravalorar ninguno de ellos, teniendo en cuenta las diferentes formas de enfermar de unas y otros.

En este sentido, entendemos que contribución en el área educativa, es una de las vías que puede contribuir de manera significativa al desarrollo, dado que la generación de alternativas educativas que fomentan conocimientos, valores y aptitudes necesarias, acrecientan las posibilidades de la población para alcanzar niveles educativos adecuados que les permitan mejorar personal, social y laboralmente.

Desde **FOCAN** el compromiso por el bienestar social es una de sus prioridades, ejerce una política de igualdad y respeto por la totalidad de los integrantes de la sociedad. Así cumple con las directrices marcadas por la Ley 8/1995, de 6 de abril, de Accesibilidad y Supresión de Barreras Físicas y de la Comunicación y el Reglamento que la desarrolla, según Decreto 227/1997 de 18 de septiembre.

Por otro lado, el **Instituto Focan** ha implantado una conciencia de protección y respeto mediambiental. Realiza la gestión de los residuos generados mediante:

- a) **Gestión interna:** Solicitud de autorizaciones pertinentes para generar residuos, segregación, envasado, etiquetado y almacenamiento
- b) **Gestión externa:** entrega a gestor autorizado y archivo de documentación relacionada.

1.5. ¿Con qué enfoque?

a) Internos

- **Integración en paralelo:** Acciones que se desarrollan paralelas a la empresa. **Focan** en su compromiso social realiza cada año la recogida y entrega de juguetes a los niños de Cabo Verde.
- **Integración tangencial:** Constitución y creación respectivamente de la Fundación Canaria ISBS y Escola Internacional de Estudos Empresariais ISBS, ubicada en Cabo Verde.

PLAN DE IGUALDAD

- **Integración Segmentada:** obligaciones o criterios fijados. Contamos con la certificación ISO 14001, es un estándar mediambiental internacional que certifica a las empresas por su compromiso y respeto al medioambiente.

1.6. ¿Cómo se integra la RSC respecto a la plantilla?

- Aprendizaje continuo a todos los niveles
- Delegación y trabajo en equipo, buscando la motivación y autorrealización
- Transparencia y comunicación interna entre todos los niveles de la organización
- Balance adecuado entre trabajo, familia y ocio
- Diversidad de la fuerza laboral (etnias, edad, sexo, discapacidad)
- Salarios justos, con políticas de retribuciones coherentes y transparentes
- Igualdad de oportunidades y procesos de contratación responsables
- Participación en beneficios y en el capital por parte de los trabajadores, que fomente el compromiso con la gestión y la marcha de la empresa
- Empleabilidad y perdurabilidad en el puesto de trabajo, buscando el desarrollo del puesto y de la persona.
- Seguridad e higiene en los puestos de trabajo
- Responsabilidad en los procesos de reestructuración por los posibles daños colaterales a los distintos grupos de personas empleadas

PLAN DE IGUALDAD

2. SELECCIÓN

2.1. ¿Qué factores determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación? (P. ej. Necesidades de producción, sustituciones, jubilaciones, introducción de nuevas tecnologías, incentivos de contratación, etc.)

- Nuevas necesidades de producción
- Sustituciones y Suplencias

2.2. ¿Qué sistemas de reclutamiento de candidaturas utiliza la empresa?

- Reclutamiento Interno (Ascensos (Movimiento Vertical), Transferencia de Departamentos (Movimiento Horizontal), Transferencias con Promoción (Movimiento Diagonal)
- Reclutamiento externo a través de empresas especializadas, entidades profesionales, contactos de la empresa, base de datos de antiguos alumnos capacitados, empresas consultoras, búsqueda directa a través de los medios (Prensa, radio, Internet, etc.)

2.3. ¿Quién y cómo se solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto?

- Lo solicita el responsable de departamento, previa propuesta a la Dirección de empresa, mediante un formato de requerimiento de personal. Dicho formato se envía al departamento de Recursos Humanos, el requerimiento será registrado en el momento de la entrega. Los responsables de departamento podrán presentar candidatos , adjuntando Curriculum vitae al requerimiento, los mismos que serán evaluados por Recursos Humanos. El reclutamiento será un conceso llevado a cabo por Recursos Humanos, el responsable de departamento y el responsable de selección.

2.4. ¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?

PLAN DE IGUALDAD

- Lo solicita el responsable de departamento previo estudio de las necesidades específicas del puesto y capacidades requeridas para el desarrollo de las funciones.
- La solicitud se realiza mediante el formato de requerimiento de personal, dónde se detallan las necesidades del puesto, así como las capacidades requeridas.

2.5. ¿Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿qué sistema se utiliza para realizar la publicación?	
<ul style="list-style-type: none"> • Publicación en Tablones de Anuncios Internos • Información por correo electrónico al personal de la empresa • Difusión directa por parte Responsable del Departamento de RRHH 	

2.6. ¿Qué métodos se utilizan para seleccionar al personal? Enumere las pruebas utilizadas por orden de utilización e indique cuáles son eliminatorias.

Prueba	Eliminatoria Prueba	
	Si	No
Entrevista Personal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pruebas de Aptitud	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pruebas Psicotécnicas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pruebas de Simulación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.7. ¿Qué personas intervienen en cada fase del proceso?

--

PLAN DE IGUALDAD

<ul style="list-style-type: none"> • Fase I (Entrevista de Personal): Responsable de Departamento de RRHH, Responsable de Selección, Responsable de Departamento. • Fase II (Pruebas de Aptitud), III (Pruebas Psicotécnicas) y IV (Pruebas de Simulación): Responsable de Selección
2.8. ¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?
<ul style="list-style-type: none"> • La decisión de incorporación a un puesto de trabajo la tienen de forma consensuada el Responsable de Departamento de RRHH, Responsable de Selección, Responsable de Departamento.

2.9. ¿Cuáles son las características generales que busca su empresa en las/os candidatas/os
<p>Dependerá del puesto a desempeñar, teniendo en cuenta las funciones a desarrollar, conocimientos requeridos, conocimientos a adquirir, experiencia relevante, entre otros.</p>

2.10. ¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?
<p>Tal y como se demuestra por los datos facilitados en el presente Plan de Igualdad, el Instituto FOCAN ha venido trabajando para que las posibles barreras para la incorporación de mujeres en la empresa, no tengan cabida en nuestra entidad. En este sentido se hace necesario destacar la posición de la mujer dentro de la estructura empresarial, la cual refleja su presencia en todos y cada uno de los departamentos internos, desempeñando en un elevado número de ellos, funciones de responsabilidad, y teniendo, en cómputos generales de contratos, mayor presencia en los hombres.</p>

2.11. ¿Observa que existan puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados (mayoría de hombres)?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>				
	No				
En caso afirmativo, indique qué tipo de puestos y las razones que los provocan.					
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #800000; color: white;"> <th style="width: 50%;">Puesto</th> <th style="width: 50%;">Razones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Departamento de informática</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Razones sociales </td> </tr> </tbody> </table>		Puesto	Razones	Departamento de informática	<ul style="list-style-type: none"> • Razones sociales
Puesto	Razones				
Departamento de informática	<ul style="list-style-type: none"> • Razones sociales 				

PLAN DE IGUALDAD

Departamento de mantenimiento	<p>La proporción entre hombres y mujeres en ciertos departamentos, es menor, debido a que por causas sociales, a lo largo del tiempo, han sido los hombres los que han desempeñado los trabajos más técnicos, siendo las mujeres discriminadas cuando intentaban acceder a los mismos.</p> <p>Ese aspecto social se ha trasladado a nuestros días y aunque ahora la mujer dispone de las mismas oportunidades de acceder a esos tipos de estudios, todavía no se ha llegado a la igualdad total, debido a prejuicios del pasado.</p> <p>Por ello, aún hoy en día se reciben mayor número de candidaturas con perfil ajustado a las necesidades requeridas, de hombres que mujeres para ocupar estos puestos.</p>
-------------------------------	--

PLAN DE IGUALDAD

3. FORMACIÓN

3.1. ¿Existe en la empresa un Plan de Formación?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indique quién diseña el contenido del plan y en base a qué criterios.	
<p>El Plan de Formación de la empresa es propuesto y diseñado conjuntamente por la Dirección de la empresa, y Departamento de RRHH y Departamento de Selección, previa recepción de necesidades por parte de los Responsables de Departamento.</p> <p>Los criterios para la elaboración del Plan de Formación vendrán determinados por las necesidades y solicitudes específicas recibidas por departamento, necesidades específicas de la persona a formar, disponibilidad horaria y compatibilidad con vida personal y profesional en caso de desarrollarse fuera de la jornada de trabajo.</p>	

3.2. ¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?
<ul style="list-style-type: none">• Mediante la utilización de Técnicas de Observación• Mediante Estudio y Análisis de Cuestionarios• Mediante Estudio y Análisis de Inventario de Tareas realizada por el Responsable de Departamento• Mediante Consultas• Mediante Entrevistas• Discusiones en Grupo• Mediante la realización de Tests• Mediante Work-Samples• Estudio de Habilidades Requeridas• Análisis Funcional del Puesto

PLAN DE IGUALDAD

3.3. ¿Qué tipo de cursos se suelen impartir (técnicos, de habilidades, etc.)?

• Especialización técnica	<input checked="" type="checkbox"/>
• Desarrollo de carrera	<input checked="" type="checkbox"/>
• Formación genérica	<input checked="" type="checkbox"/>
• Transversal	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros. Cuáles	

3.4. ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres asisten a la formación?
(* Datos relativos al año 2013)

Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Especialización técnica	0	0,00	1	100,00	1
Desarrollo de carrera	1	100,00	0	0,00	1
Formación genérica (1)	0	0,00	1	100,00	1
Transversal (2)	16	94,11	1	5,88	17
Otros	16	80,00	4	20,00	20

(1) Idiomas, informática...

(2) Habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión de estrés, liderazgo, comunicación, etc.

3.5. ¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto de los hombres?	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo	
a) ¿a qué tipo de cursos asisten menos?	

PLAN DE IGUALDAD

b) ¿por qué razones?	
La cultura empresarial que fomenta el Instituto FOCAN a su personal, hace posible que la totalidad del grupo se sienta comprometido con una formación continua valore la importancia de la misma y la entiendan como una necesidad para posibilitar el desarrollo profesional y personal de los integrantes. Adicionalmente destacamos la mayor presencia de mujeres en la empresa, quedando el personal masculino en clara minoría y afectando a los datos de estudio.	
3.6. ¿Se han tomado medidas para evitar la no asistencia de mujeres a estos cursos?	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿de qué tipo?	
No se han tomado medidas ya que la cultura empresarial que fomenta el Instituto FOCAN a su personal, hace posible que la totalidad del grupo se sienta comprometido con una formación continua y valore la importancia de la misma como necesidad para posibilitar el desarrollo profesional y personal de los integrantes. En este sentido, volvemos a destacar la mayor presencia de mujeres en la empresa, quedando el personal masculino en clara minoría y afectando a los datos de estudio.	

3.7. ¿Cómo se difunden las ofertas de formación?
<ul style="list-style-type: none">• Tablón de anuncios• Correo electrónico• Difusión directa por parte Responsable del Departamento de RRHH

3.8. ¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?

PLAN DE IGUALDAD

Aquellas que sean acordes a los criterios consensuados, en cada caso, por la Dirección de la empresa, Departamento de RRHH y Departamento de Selección, previa recepción de necesidades por parte de los Responsables individuales de Departamento, tomadas en base a:

- Técnicas de Observación
- Estudio y Análisis de Cuestionarios
- Estudio y Análisis de Inventario de Tareas
- Consultas
- Entrevistas
- Discusiones en Grupo
- Tests
- Work-Samples
- Estudio de Habilidades Requeridas
- Análisis Funcional del Puesto

3.9. La formación es de carácter	Voluntario <input checked="" type="checkbox"/>
	Obligatorio <input checked="" type="checkbox"/>

3.10. ¿Puede solicitar el personal la asistencia a cualquier curso impartido en el Plan de Formación de la compañía?
<p>Sí, entendiéndolo con ello que la voluntad de realización de un curso que no esté incluido dentro del Plan de Formación Específico de cada departamento, se entenderá por parte de la empresa como un manifiesto compromiso por la formación, profesionalización, especialización y desarrollo tanto personal como profesional.</p>

3.11. Los cursos se realizan:												
<ul style="list-style-type: none"> • En el lugar de trabajo • Fuera del lugar de trabajo 	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Casi siempre</td> <td style="text-align: center; width: 30px;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Ocasionalmente</td> <td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Nunca</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Casi siempre</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Ocasionalmente</td> <td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Ocasionalmente	<input checked="" type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>	Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Ocasionalmente	<input checked="" type="checkbox"/>	
Casi siempre	<input type="checkbox"/>											
Ocasionalmente	<input checked="" type="checkbox"/>											
Nunca	<input type="checkbox"/>											
Casi siempre	<input type="checkbox"/>											
Ocasionalmente	<input checked="" type="checkbox"/>											

PLAN DE IGUALDAD

	Nunca	<input type="checkbox"/>
• On-line	Casi siempre	<input type="checkbox"/>
	Ocasionalmente	<input checked="" type="checkbox"/>
	Nunca	<input type="checkbox"/>
• En jornada laboral	Casi siempre	<input type="checkbox"/>
	Ocasionalmente	<input checked="" type="checkbox"/>
	Nunca	<input type="checkbox"/>
• Fuera de la jornada laboral	Casi siempre	<input type="checkbox"/>
	Ocasionalmente	<input checked="" type="checkbox"/>
	Nunca	<input type="checkbox"/>

3.12. Si se imparten cursos fuera del horario laboral, ¿qué tipo y para qué puestos?	
Tipo de curso	Dirigido a:
• Especialización técnica	Todo el personal de forma indiferente
• Desarrollo de carrera	Todo el personal de forma indiferente
• Formación genérica	Todo el personal de forma indiferente
• Transversal	Todo el personal de forma indiferente

3.13. ¿De qué depende que un curso se imparta dentro o fuera del horario laboral?
De los horarios establecidos en la oferta de cursos

3.14. ¿Se ofrecen facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral?	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿de qué tipo?	

PLAN DE IGUALDAD

--

3.15. ¿Conceden ayudas al personal para la formación externa (Másters, etc.)?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>		
	No <input type="checkbox"/>		
En el caso de formación de pago, se da la posibilidad de bonificar la formación con cargo a los créditos disponibles por la empresa con carácter anual, con el fin de que la formación se realice de forma gratuita, o se minimicen los costes tanto como sean posibles, de acuerdo siempre la aplicación de la normativa por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas para la ejecución de planes de formación mediante convenios, de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados.			
(*) Datos relativos al año 2013			
Personas beneficiarias			
Tipo de ayuda	Mujeres	Hombres	Total
Formación Bonificada	0	0	0

3.16. ¿Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿esta posibilidad está abierta a toda la plantilla?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>

PLAN DE IGUALDAD

--	--

3.17. ¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido.	
(*) Datos relativos al año 2013	
Dirigida a:	Contenido
Todo el personal de la empresa	Sensibilización sobre Igualdad de Género

3.18. ¿Se ha impartido formación específica para mujeres?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido.	
Dirigida a:	Contenido
Todo el personal de la empresa	El Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en el ámbito laboral

PLAN DE IGUALDAD

PLAN DE IGUALDAD

4. PROMOCIÓN

1.1. En líneas generales, ¿qué metodología y qué criterios se utilizan para la promoción?

METODOLOGIA

Propuesta por parte del Responsable de Departamento y/o Superior Directo para su posterior valoración conjunta

CRITERIOS

- Cumplimiento de requisitos establecidos para el puesto.
- Experiencia profesional en el puesto
- Antigüedad en la empresa
- Cualificación Académica vinculada con las tareas a desarrollar
- Cualificación Formativa vinculada con las tareas a desarrollar
- Méritos

1.2. Indique, por orden de importancia, los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal.

- Cumplimiento de requisitos establecidos para el puesto.
- Experiencia profesional en el puesto
- Cualificación Académica vinculada con las tareas a desarrollar
- Cualificación Formativa vinculada con las tareas a desarrollar
- Méritos
- Antigüedad en la empresa

1.3. ¿Existe en la empresa alguna metodología estándar de evaluación del personal?

Sí

No

De acuerdo al Plan de Calidad vigente, en el *Instituto FOCAN*, al menos una vez al año, todo el personal es evaluado por la Gerencia y/o sus responsables directos en las **DM.08.03 Ficha de Evaluación**.

- **DM08.03 Ficha de Evaluación del desempeño**

PLAN DE IGUALDAD

Incluye la evaluación periódica, como mínimo una vez al año y en función de las necesidades del centro, de la competencia y de la formación del personal del **Instituto FOCAN**.

Serán realizadas por cada Mando Intermedio para evaluar al personal a su cargo y por la Dirección para evaluar a los Mandos Intermedios. Una vez realizadas deberán ser entregadas a la Dirección.

La Evaluación del desempeño se realiza a los trabajadores que posean Ficha de Personal activa.

1.4. ¿Existen planes de carrera en su organización?	Sí <input type="checkbox"/>						
	No <input checked="" type="checkbox"/>						
En caso afirmativo, indique en qué consisten y a qué tipo de puestos se dirigen.							
<table border="1"><thead><tr><th>Plan de carrera. Denominación</th><th>Dirigido a:</th></tr></thead><tbody><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td></tr></tbody></table>		Plan de carrera. Denominación	Dirigido a:				
Plan de carrera. Denominación	Dirigido a:						

1.5. En el caso de no existir planes de carrera, ¿disponen de algún método de valoración del personal promocionado? Descríbalo brevemente.

Sí. Al igual que ocurre con el resto de plantilla, al menos una vez al año, todo el personal del **Instituto FOCAN** es evaluado por la Gerencia y/o sus responsables directos según lo establecido en nuestro Plan de Calidad, de acuerdo al Modelo **DM.08.03 Ficha de Evaluación**.

Este Modelo **DM.08.03 Ficha de Evaluación**, es evaluado periódicamente, como mínimo una vez al año y en función de las necesidades del centro, de la competencia y de la formación del personal del **Instituto FOCAN**.

Serán realizadas por cada mando intermedio para evaluar al personal a su cargo, y por la Dirección para evaluar a los mandos intermedios. Una vez realizadas deberán ser entregadas a la Dirección.

PLAN DE IGUALDAD

La Evaluación del desempeño se realiza a los trabajadores que posean Ficha de Personal activa.	
1.6. ¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?	
Dirección, Responsable de RRHH y Responsable de Departamento.	
1.7. ¿Se comunica al personal de la empresa la existencia de vacantes?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿a través de qué medios?	
<ul style="list-style-type: none"> Publicación en Tablones de Anuncios Internos Información por correo electrónico al personal de la empresa Difusión directa por parte Responsable del Departamento de RRHH 	

1.8. ¿Se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
¿Quién puede optar a este tipo de formación?	
Todo el personal de la empresa aspirante al puesto ofertado	

1.9. ¿Es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica?	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>

PLAN DE IGUALDAD

En caso afirmativo, ¿para qué tipo de puestos?

--

1.10. ¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa?	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>

En caso afirmativo, indique qué tipo de dificultades.

--

1.11. ¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa?	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>

En caso afirmativo, detalle brevemente en qué consisten.

--

PLAN DE IGUALDAD

1.12. ¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa?	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿influye de igual manera en hombres y en mujeres? ¿Por qué razones?	

5. POLÍTICA SALARIAL

5.1. ¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?

- Cumplimiento de objetivos
- Desarrollo efectivo y eficiente del trabajo asignado
- Compromiso
- Predisposición
- Actitud

5.2. Señale brevemente los tipos existentes de incentivos y beneficios.

- Jornadas reducidas
- Flexibilidad de horarios
- Jornada coincidente con el horario escolar
- Teletrabajo
- Ampliación del permiso de maternidad o paternidad

5.3. ¿Qué criterios se utilizan para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales?

- Cumplimiento de objetivos
- Desarrollo efectivo y eficiente del trabajo asignado
- Compromiso
- Predisposición
- Actitud

PLAN DE IGUALDAD

6. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

6.1. Indique si su empresa dispone de alguno de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

• Guardería en la empresa	<input type="checkbox"/>
• Subvenciones económicas para guardería	<input type="checkbox"/>
• Servicio para el cuidado de personas dependientes	<input type="checkbox"/>
• Campamento de verano para hijas/os	<input type="checkbox"/>
• Jornadas reducidas	<input checked="" type="checkbox"/>
• Flexibilidad de horarios	<input checked="" type="checkbox"/>
• Jornada coincidente con el horario escolar	<input checked="" type="checkbox"/>
• Teletrabajo	<input checked="" type="checkbox"/>
• Trabajo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial)	<input type="checkbox"/>
• Ampliación del permiso de maternidad o paternidad	<input checked="" type="checkbox"/>
• Otros. Cuáles	<input checked="" type="checkbox"/>

*Todas las medidas deben suponer una mejora de lo establecido por ley

Realizar una breve descripción de los mecanismos utilizados en la empresa

Según lo indicado y mediante las herramientas dispuestas en el “Anexo III. Conciliación vida personal, laboral”, se pone a disposición de los/as empleado/as mecanismos contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

6.2. ¿Quiénes utilizan más esas medidas?

Hombres

Mujeres

¿Cuáles considera que son las razones?

Porcentualmente, las mujeres utilizan más esas medidas expuestas, aunque hay que destacar nuevamente el menor número de hombres en la empresa (con marcada diferencia porcentual), lo cual condiciona claramente el dato aportado.

PLAN DE IGUALDAD

En este sentido, y teniendo en cuenta los datos mencionados, en ambos, casos la ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, se adapta de forma idéntica a las necesidades específicas de cada caso.

6.3. ¿Cuántos trabajadores/as han sido padres/madres en el último año? Especificar la cantidad por sexo.

Madres	Padres	Total
0	0	0

6.4. ¿Quiénes hacen más uso en la empresa de los permisos?	Hombres <input checked="" type="checkbox"/>
	Mujeres <input checked="" type="checkbox"/>

¿Cuáles considera que son las razones?

Tal y como se ha indicado anteriormente, porcentualmente, las mujeres utilizan más esas medidas expuestas, aunque hay que destacar nuevamente el menor número de hombres en la empresa (con marcada diferencia porcentual), lo cual condiciona claramente el dato aportado.

En el caso de que sean más las trabajadoras, ¿se ha establecido alguna medida para tratar de cambiar esa situación?

Teniendo en cuenta los datos mencionados, en ambos casos, el uso de permisos se adapta de forma idéntica a las necesidades específicas de cada caso y en su caso se encuentra abierto a cualquier persona y necesidad planteada no pudiendo considerarse el establecimiento e medidas para tratar de cambiar la situación, entendiéndose que las medidas han sido desarrolladas teniendo en cuenta casos particulares y propuestas recibidas.

6.5. Teniendo en cuenta la realidad empresarial, ¿solicitar una reducción de jornada laboral podría afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la compañía?	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>

PLAN DE IGUALDAD

En caso afirmativo, razone en qué sentido.

PLAN DE IGUALDAD

7. COMUNICACIÓN

7.1. Indique cuáles son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa:

• Reuniones	<input checked="" type="checkbox"/>
• Presentaciones a la plantilla	<input checked="" type="checkbox"/>
• Correo electrónico	<input checked="" type="checkbox"/>
• Panel electrónico en ascensores	<input type="checkbox"/>
• Tablón de anuncios	<input checked="" type="checkbox"/>
• Mensajes en nómina mensual	<input type="checkbox"/>
• Cuestionarios de obtención de información	<input type="checkbox"/>
• Manuales	<input checked="" type="checkbox"/>
• Publicaciones	<input type="checkbox"/>
• Periódico o revista interna	<input type="checkbox"/>
• Buzón de sugerencias	<input checked="" type="checkbox"/>
• Intranet	<input type="checkbox"/>
• Otros. Cuáles	

7.2. ¿Se ha realizado con anterioridad en la compañía alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico?

Sí

No

En caso afirmativo, ¿sobre qué tema? ¿qué instrumentos se utilizaron para ello?

- El Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en el ámbito laboral
- Sensibilización sobre Igualdad de Género

Los instrumentos utilizados en las campaña de comunicación y/o sensibilización realizadas incluyen:

- Cartelería
- Jornadas informativas
- Correo electrónico

PLAN DE IGUALDAD

7.3. ¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
Indique los criterios que justifican la respuesta anterior.	
<ul style="list-style-type: none">● Área de Comunicación y Sensibilización<p>Persistencia en la difusión de una cultura empresarial de compromiso con la igualdad, y sensibilización a todo el personal de la empresa de la necesidad de actuar y trabajar en la igualdad de oportunidades.</p><ul style="list-style-type: none">○ Comunicación a toda la plantilla de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.○ Participación de la empresa en campañas y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.○ Establecimiento de canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias.○ Motivación a la participación mediante la comisión de igualdad de oportunidades.○ Utilización de ítems específicos sobre igualdad de oportunidades en las encuestas de clima laboral.● Clasificación y Promoción Profesional<ul style="list-style-type: none">○ Garantías de igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres y promover las responsabilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.● Política Retributiva<ul style="list-style-type: none">○ Garantías de un sistema retributivo que no genera discriminación entre hombres y mujeres.● Formación<ul style="list-style-type: none">○ Realización de acciones formativas que facilitan de manera equitativa el desarrollo de actividades y competencias, sin distinción de género.● Selección y Contratación<ul style="list-style-type: none">○ Procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y de adecuación persona-puesto, asegurando la valoración de candidaturas en base a la idoneidad, en un marco de igualdad de trato, con ausencia de toda discriminación.○ Utilización no sexista de lenguaje en las convocatorias, ofertas y publicaciones.	

PLAN DE IGUALDAD

<ul style="list-style-type: none"> ○ Ofertas de empleo con mensajes que invitan explícitamente a hombres/mujeres a presentarse a ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente femeninas/masculinas. ● Acoso sexual y Acoso por razón de sexo <ul style="list-style-type: none"> ○ Disposición de una Declaración de Principios de la Dirección de la empresa con el objetivo de mostrar el compromiso de la Dirección y de la Representación de Trabajadores para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo. ○ Elaboración, comunicación y publicidad de un Protocolo de Actuación de Empresa para el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo con el objetivo de canalizar eficazmente estas situaciones y prevenir la discriminación laboral por razón de sexo. ● Prevención de Riesgos y Salud Laboral <ul style="list-style-type: none"> ○ Realización de campañas de prevención de riesgos y salud laboral ● Promoción <ul style="list-style-type: none"> ○ Procesos de identificación de mujeres con potencial para promocionar en la empresa

7.4. ¿Existe algún canal de comunicación de la plantilla con la empresa?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>										
	No <input type="checkbox"/>										
En caso afirmativo											
a) Indicar cuáles											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">● Reuniones</td> <td style="text-align: center; width: 50px;"><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">● Presentaciones a la plantilla</td> <td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">● Correo electrónico</td> <td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">● Tablón de anuncios</td> <td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">● Cuestionarios de obtención de información</td> <td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table>	● Reuniones	<input checked="" type="checkbox"/>	● Presentaciones a la plantilla	<input checked="" type="checkbox"/>	● Correo electrónico	<input checked="" type="checkbox"/>	● Tablón de anuncios	<input checked="" type="checkbox"/>	● Cuestionarios de obtención de información	<input checked="" type="checkbox"/>	
● Reuniones	<input checked="" type="checkbox"/>										
● Presentaciones a la plantilla	<input checked="" type="checkbox"/>										
● Correo electrónico	<input checked="" type="checkbox"/>										
● Tablón de anuncios	<input checked="" type="checkbox"/>										
● Cuestionarios de obtención de información	<input checked="" type="checkbox"/>										
b) ¿Con qué frecuencia lo utiliza la plantilla?	A menudo <input checked="" type="checkbox"/>										

PLAN DE IGUALDAD

	Rara vez <input type="checkbox"/>
	Nunca <input type="checkbox"/>
¿A qué cree que se debe la respuesta anterior (b)?	
Se debe a que la Dirección de la empresa promueve acciones para mantener una buena comunicación interna, vertical y horizontal. En este sentido, la comunicación se caracteriza por ser bidireccional, donde se mantienen en todo momento canales abiertos de comunicación para informar, promover, estimular y dar a conocer toda clase de contenidos, relativos a los planes, objetivos y acciones a realizar. También, se utilizan estos canales para conocer, informarse, pulsar las opiniones y sugerencias de del personal.	

PLAN DE IGUALDAD

8. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL

8.1. ¿Se conocen en la empresa los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>								
	No <input type="checkbox"/>								
¿Se han beneficiado alguna vez de ellas? No									
En caso afirmativo, ¿de qué tipo de bonificaciones se han beneficiado y cuántas mujeres han sido contratadas en cada una de ellas?									
<table border="1"><thead><tr><th>Tipo de bonificación</th><th>Mujeres contratadas</th></tr></thead><tbody><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td></tr></tbody></table>		Tipo de bonificación	Mujeres contratadas						
Tipo de bonificación	Mujeres contratadas								

8.2. ¿Tiene la empresa algún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como:	
a) personas con discapacidad	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo especificar cuáles.	
b) personas inmigrantes	Sí <input type="checkbox"/>

PLAN DE IGUALDAD

	No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo especificar cuáles.	
•	
c) jóvenes	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo especificar cuáles.	
•	
d) mujeres víctimas de violencia de género	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo especificar cuáles.	
•	
e) Otros	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo especificar cuáles.	

PLAN DE IGUALDAD

<ul style="list-style-type: none">•

8.3. ¿Se ha realizado algún tipo de acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades?	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo especificar cuáles.	

8.4. En el caso de haber realizado acciones para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades, ¿alguna de ellas está incluida en el Convenio colectivo?

9. REPRESENTATIVIDAD

9.1. Teniendo en cuenta la parte cuantitativa de este estudio, en qué áreas tienen las mujeres mayor presencia?

- De acuerdo al número de persona tenidas en cuenta en el presente estudio, podemos afirmar que las mujeres tienen mayor presencia en las siguientes áreas de la empresa;
 - Administración
 - Comercial
 - Secretaría
 - Jefatura de Estudios
 - Contabilidad y Personal
 - Limpieza
 - Calidad

¿Y menos?

- De acuerdo al número de persona tenidas en cuenta en el presente estudio, podemos afirmar que las mujeres tienen menor presencia en las siguientes áreas de la empresa;
 - Tecnologías de la Información
 - Mantenimiento

¿A qué cree que se debe?

Hay que destacar nuevamente el menor número de hombres en la empresa (con marcada diferencia porcentual), lo cual condiciona claramente el dato aportado.

En este sentido, en ambos casos la representatividad cuantitativa viene determinada por el número de solicitantes de cada sexo cuyo perfil personal y profesional, actitud y aptitud y/o cualificaciones se ajustan de forma más adecuada a los requisitos necesarios para el desempeño de funciones del puesto de trabajo de cuestión.

PLAN DE IGUALDAD

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

10.1. ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿cuáles son las conclusiones?	
<p>Los datos obtenidos tanto en el estudio como mediante los recursos dispuestos (buzones y teléfonos de contacto, cuestionarios, etc) ponen de manifiesto que en la empresa no existen ni han existido situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual, que hayan producido el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</p> <p>Adicionalmente, queda acreditado que todos los miembros de la empresa garantizan un entorno de trabajo en que se respeta la dignidad, y todos aquéllos con personas a su cargo tienen específicamente encomendados la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización</p>	

10.2. Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indicar cuáles.	

PLAN DE IGUALDAD

10.3. La Ley para la Igualdad establece que las empresas deberán promover condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo (art. 48.1).

A partir de la entrada en vigor de la ley, qué medidas negociadas con la representación de los y las trabajadoras se han o se están poniendo en marcha?

Medida de Prevención	Procedimientos específicos
<ul style="list-style-type: none">• Información y Sensibilización• Formación	<ul style="list-style-type: none">• Procedimiento de denuncia• Confidencialidad y Protección de Datos• Investigación• Elaboración de Informe• Protección de la Salud del/la afectado/a• Protección de las víctimas• Falsas Denuncias• Represalias

¿Cuál es el proceso de denuncia y qué penalización tiene?

NOTA:

Remitirse al documento denominado “Protocolo de Actuación en caso de acoso” que se encuentra en el Anexo IV. Prevención acoso sexual y acoso por razón de sexo

3.3 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

3.3.1. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

La denuncia del caso detectado se deberá realizar por escrito por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, quienes deberán identificarse.

La denuncia escrita se enviará por correo electrónico a **ialeman@institutofocan.es**, o por cualquier otro medio a través del cual quede constancia de su entrega, a la atención de cualquiera de las personas que integren el “Comité de Prevención del Acoso” que la estudiará e investigará. Para aquellos empleados que no dispongan de acceso a correo electrónico del **Instituto FOCAN**, los equipos de Gestión del Capital Humano de los distintos centros de trabajo facilitarán

PLAN DE IGUALDAD

el envío del documento escrito al buzón de correo electrónico definido para tales comunicaciones.

Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará en todo caso, aunque debe destacarse que cuanto más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz su investigación. Por consiguiente, se sugiere que la denuncia contenga, al menos, el siguiente detalle:

- Personas implicadas
- Tipos de conductas
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas
- Posibles testigos
- Identificación de la potencial víctima del acoso

3.3.2. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCION DE LOS AFECTADOS

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la víctima -quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

3.3.3. FUNCIONES DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Este Comité estará compuesto por los siguientes miembros:

- Irene Alemán Castro
- Karina Arrocha Cifuentes
- Blanca María Pérez y Pérez
- Cristóbal Castro Henríquez
- José Carmelo Pérez Almagro

El Comité estudiará y valorará cada caso, tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las denuncias y sus acuerdos se adoptarán por mayoría de sus miembros. Su funcionamiento se regirá por lo dispuesto en su reglamento interno, que aprobará el propio Comité en su primera reunión.

Las competencias/responsabilidades de este Comité son:

- Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso.
- Realizar la investigación de los supuestos de acoso sexual, por razón de sexo y/o acoso psicológico que se planteen, practicando cuantas pruebas de carácter documental o

PLAN DE IGUALDAD

entrevistas sean necesarias, y garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre éstas.

- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- Remitir dicho informe en un plazo máximo de 2 meses, si bien se aplicará el principio de celeridad para su resolución, desde la recepción de la denuncia en el **Instituto FOCAN** para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar, en su caso, las posibles actuaciones disciplinarias. Asimismo, se remitirá copia de dicho informe a las partes involucradas.
- Dar seguimiento periódicamente a cada denuncia planteada, anexando a cada informe las acciones emprendidas.

Los miembros del Comité recibirán formación especializada sobre el tratamiento en materia de acoso en el trabajo.

En el caso de que cualquier miembro de este Comité se viera involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación de parentesco o afectiva, amistad enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado para formar parte en dicho concreto proceso. Si fuera la persona denunciada o el denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

3.3.4. INVESTIGACIÓN

El Comité tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, ya que podrían estar pasando por momentos delicados, incluso de aislamiento.

Para ello, el Comité podrá llevar a cabo entrevista su otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil.

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

- Si existe o ha existido acoso en el trabajo, y de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.
- Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de acoso y qué relación jerárquica existe.
- En qué situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros compañeras y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.
- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.
- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.
- Si otros compañeros tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

Las entrevistas se regirán en todo caso por las siguientes normas:

PLAN DE IGUALDAD

- En el caso de decidir el Comité la celebración de una entrevista conjunta con la persona acosada y denunciada, ésta sólo tendrá lugar con el permiso expreso de ambos.
- Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.
- Todos los implicados tendrán derecho a ser asistidos en todo momento por representantes o asesores.

3.3.5. ELABORACIÓN DEL INFORME

Con el fin de elaborar un informe lo más completo posible del proceso de investigación, el Comité recabará las pruebas que considere necesarias, incluyendo:

- Testimonios de afectados, implicados, testigos, etc.
- Declaraciones por escrito (para lo que pueden servir correos electrónicos corporativos).
- Informes de los especialistas que tratan al afectado (en cuyo caso se recabará la autorización expresa y por escrito del interesado).
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.

El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
- Resumen de las intervenciones realizadas por el Comité y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones y medidas propuestas.

3.3.6 PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS MIEMBROS DEL INSTITUTO FOCAN

El **Instituto FOCAN** adoptará las medidas correctoras que le parezcan pertinentes en relación con las situaciones de acoso, para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización. Algunas de estas medidas pueden ser:

- Ayuda psicológica para la persona afectada.
- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra las que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

3.3.7 PENALIZACIÓN

La penalización en caso confirmado dependerá del grado y tipología del mencionado acto, procediendo con la remisión del informe elaborado por la Comisión a las autoridades competentes y aplicando lo establecido por normativa vigente.

PLAN DE IGUALDAD

11. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

11.1. ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, a) ¿cuáles son las conclusiones?	
<p>NOTA: Informe relativo al año 2013, ya que las conclusiones relativas al informe 2014, no han sido remitidas aún.</p> <p>Las conclusiones relativas al estudio de prevención de riesgos laborales hacen referencia a acciones de mantenimiento vinculadas al entorno de trabajo, no así correctoras.</p> <p>En este sentido, se hace una mención a la protección especial de los siguientes colectivos:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Trabajadores con situación reconocida de discapacidad física, psíquica o sensorial, y/o sensibles a los riesgos derivados del trabajob) Trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente (periodo de lactancia)c) Los menores de 18 años <p>En caso de trabajadores pertenecientes a los colectivos (a) y (c) se deberá comunicar al departamento responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores a la mayor brevedad posible</p> <p>Las trabajadoras pertenecientes al colectivo (b) no deberán incorporarse o desarrollar sus tareas en puestos de trabajo con posibilidad de riesgo para la maternidad o lactancia, recomendando consultar al departamento responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores.</p> <p>Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.</p>	
b) ¿Se desprenden del estudio distintas necesidades entre mujeres y hombres?	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>

PLAN DE IGUALDAD

En caso afirmativo, ¿cuáles?	

11.2. ¿Tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indicar cuáles.	
<ul style="list-style-type: none">• Chequeos de salud específicos y periódicos• Permisos de Lactancia, maternidad	

11.3. ¿Existen medidas relativas a esta materia que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indicar cuáles.	
Los antes mencionados	

PLAN DE IGUALDAD

12. MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN

12.1. Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta para mujeres en situación o riesgo de exclusión?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indicar cuáles.	
Sesiones formativas dirigidas específicamente a personas en situación o riesgo de exclusión social	

12.2. ¿Tienen previsto algún programa específico para mujeres en situación o riesgo de exclusión?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indicar cuáles.	
<p>NOTA: Pendiente de Resolución</p> <ul style="list-style-type: none">• Dentro del Programa de Alternancia en el Empleo convocado por el Servicio Canario de Empleo, la Fundación Canaria ISBS, entidad en la que el Instituto FOCAN es miembro del Patronato, ha presentado un proyecto que tienen por objeto la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras desempleadas, a través de la realización de un trabajo efectivo, mediante la ejecución de servicios de utilidad pública e interés social, en un entorno que permitirán adquirir formación y experiencia profesional para la cualificación e inserción laboral, que podrá complementarse, en la última etapa del proceso formativo, con un periodo voluntario de realización de prácticas no laborales en empresas.• Dentro del Programa de Formación con Compromiso de Contratación convocado por el Servicio Canario de Empleo, el Instituto FOCAN, ha presentado un proyecto que tienen por objeto la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras desempleadas, a través de la realización de un trabajo efectivo, mediante la ejecución de servicios de utilidad pública e interés social, en un entorno que permitirán adquirir formación y experiencia profesional para la cualificación e	

PLAN DE IGUALDAD

inserción laboral, así como un compromiso de contratación a la finalización del periodo formativo

PLAN DE IGUALDAD

13. CONVENIO COLECTIVO

13.1. ¿Existe alguna medida específica en la empresa <u>establecida por convenio</u> referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
	Está en proceso de negociación con la representación legal de la plantilla <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indicar cuáles.	

ANEXO II - Aspectos Cuantitativos

**Aspectos cuantitativos
2014**

PLAN DE IGUALDAD

A. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

a.1. Datos generales

Denominación Social:	FORMACION OCUPACIONAL CANARIA FOCAN, S.L.
Forma Jurídica:	SOCIEDAD LIMITADA
Dirección:	C/ BRAVO MURILLO 38
Teléfono:	928 38 00 12
Fax:	928 38 00 35
E- mail:	licitaciones@institutofocan.es
Página Web:	www.institutofocan.es

(*) NOTA: Los datos mostrados en las siguientes tablas hacen referencia al personal contratado por la empresa durante el año 2014 (hasta Junio 2014 - fecha de realización de la valoración intermedia con el fin de aprobar el Plan 2014-2016), no así los datos a fecha de presentación de la Candidatura al Distintivo de Igualdad en la Empresa 2014”

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	25	69,44%	11	30,55%	36

Tabla 2: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato	25	71,43 %	10	28,57 %	35

(*) NOTA: el Director General no se incluye en el presente cálculo, al ser Autónomo

PLAN DE IGUALDAD

B. CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

No existe representación legal de trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>
---	-------------------------------------

b.1. Datos Generales

Tabla 3: Representación legal plantilla

Representante	Mujer	Hombre	Afiliación		Sindicato
Representante 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/a	<input type="checkbox"/>	-----
			Afiliado/a	<input type="checkbox"/>	-----
Representante 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/a	<input type="checkbox"/>	-----
			Afiliado/a	<input type="checkbox"/>	-----
Representante 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/a	<input type="checkbox"/>	-----
			Afiliado/a	<input type="checkbox"/>	-----
Representante 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/a	<input type="checkbox"/>	-----
			Afiliado/a	<input type="checkbox"/>	-----
Representante 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/a	<input type="checkbox"/>	-----
			Afiliado/a	<input type="checkbox"/>	-----
Representante 6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/a	<input type="checkbox"/>	-----
			Afiliado/a	<input type="checkbox"/>	-----
TOTAL	-----	-----			

Tabla 4. Representación unitaria

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación unitaria	-----	-----	-----	-----	-----

Tabla 5. Representación sindicada

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación sindicada	-----	-----	-----	-----	-----

PLAN DE IGUALDAD

Tabla 6. Distribución de la representación legal por edades

Distribución de la representación por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	0	0	0	0
21 - 25 años	2	100	1	33,33333333	3
26 - 35 años	11	91,6666667	4	26,6666667	15
36 - 45 años	11	73,3333333	3	21,4285714	14
46 años y más	1	25	3	75	4
TOTAL	25		11		36

Tabla 7. Distribución de la representación legal por categorías profesionales

Distribución de la representación por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. 1. Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	3	75,00 %	1	25,00 %	100,00%
TOTAL	3	75,00 %	1	25,00 %	100,00 %

Tabla 8. Sindicatos con representación

Sindicato con representación	
Sindicato	% de representación
1.	-----
2.	-----
3.	-----
4.	-----
5.	-----
TOTAL	-----

PLAN DE IGUALDAD

C. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

c.1. Datos Generales

Tabla 9: Distribución de la plantilla por edades

Distribución de la representación por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	0	0	0	0
21 - 25 años	2	100	1	33,3333333	3
26 - 35 años	11	91,666667	4	26,6666667	15
36 - 45 años	11	73,333333	3	21,4285714	14
46 años y más	1	25	3	75	4
TOTAL	25		11		36

Tabla 10: Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Distribución de la plantilla por tipo de contratos					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	16	84,2105263	6	27,27272727	22
Temporal a Tiempo Parcial	1	14,285714	2	66,6666667	3
Fijo Discontinuo	0	0	0	0	0
Indefinido a Tiempo Completo	7	100	2	22,2222222	9
Indefinido a Tiempo Parcial	1	33,333333	0	0	1

PLAN DE IGUALDAD

Prácticas	0	0	0	0	0
Aprendizaje	0	0	0	0	0
Otros (becas de formación, etc)	0	0	0	0	0
TOTAL	25	71,4285714	10	28,57142857	35

Tabla 11: Distribución de la plantilla por antigüedad

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	2	100	3	60	5
De 6 meses a 1 año	2	40	3	60	5
De 1 a 3 años	8	72,727273	2	20	10
De 3 a 5 años	3	60	1	25	4
De 6 a 10 años	9	90	0	0	9
Más de 10 años	1	100	2	66,6666667	3
TOTAL	25	69,4444444	11	30,55555556	36

PLAN DE IGUALDAD

Tabla 12: Distribución de plantilla por departamentos y nivel jerárquico

Distribución de plantilla por departamentos y nivel jerárquico

Departamentos	Dirección General		Directoras/es		Jefaturas Intermedias		Personal Técnico		Personal Admin		Personal no Cualificado		M	H	M %	H %
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H				
Dirección	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	100
Administración			0	0	1	0	0	0	7	0	1	0	9	0	100	0
Contabilidad y Personal			0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	100	0
Proveedores			0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informática			0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	3	0	100
Jefatura de Estudios			0	0	1	0	3	0	1	0	0	0	5	0	100	0
Reglada			0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	100
BEP			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Calidad			0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	100	0
Marketing			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vecindario			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tenerife			0	0	1	0	0	1	3	0	2	3	6	4	60	40
Servicio Técnico			0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	100
Limpieza			0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	100	0
Docentes			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

PLAN DE IGUALDAD

TOTAL	0	1	0	1	6	3	3	4	11	0	5	3	25	11	69,44	30,55
TOTAL %	0	100	0	100	66,66	50	42,85	26,66	73,33	0	62,5	37,5	69,44	30,55		

PLAN DE IGUALDAD

Tabla 13: Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	5	100	4	44,44	9
2. Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	2	33,33	2	50	4
3. Jefes Administrativos y de taller	1	33,33	0	0	1
4. Ayudantes no Titulados	0	0	0	0	0
5. Oficiales Administrativos	1	0	0	0	1
6. Subalternos	5	100	3	37,5	8
7. Auxiliares Administrativos	11	78,57	0	0	11
8. Oficiales de primera y segunda	0	0	2	100	2
9. Oficiales de tercera y Especialistas	0	0	0	0	0
10. Peones	0	0	0	0	0
11. Trabajadores menores de dieciocho años	0	0	0	0	0
TOTAL	25	69,44	11	30,55	36

PLAN DE IGUALDAD

Tabla 14: Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios

Distribución de la plantilla por categorías profesional y nivel de estudios						
Categoría Profesional	Nivel de Estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	Sin estudios	0	0	0	0	0
	Primarios	0	0	0	0	0
	Secundarios (1)	0	0	0	0	0
	Universitarios	5	100	4	44,4444444	9
2. Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	Sin estudios	0	0	0	0	0
	Primarios	0	0	0	0	0
	Secundarios (1)	0	0	1	100	1
	Universitarios	2	66,66666667	1	0	3
3. Jefes Administrativos y de taller	Sin estudios	0	0	0	0	0
	Primarios	0	0	0	0	0
	Secundarios (1)	1	0	0	0	1
	Universitarios	0	0	0	0	0
4. Ayudantes no Titulados	Sin estudios	0	0	0	0	0
	Primarios	0	0	0	0	0
	Secundarios (1)	0	0	0	0	0
	Universitarios	0	0	0	0	0
5. Oficiales Administrativos	Sin estudios	0	0	0	0	0
	Primarios	0	0	0	0	0
	Secundarios (1)	1	100	0	0	1
	Universitarios	0	0	0	0	0

PLAN DE IGUALDAD

6. Subalternos	Sin estudios	0	0	0	0	0
	Primarios	5	100	3	37,5	8
	Secundarios (1)	0	0	0	0	0
	Universitarios	0	0	0	0	0
7. Auxiliares Administrativos	Sin estudios	0	0	0	0	0
	Primarios	0	0	0	0	0
	Secundarios (1)	10	100	0	0	10
	Universitarios	1	0	0	0	1
8. Oficiales de primera y segunda	Sin estudios	0	0	0	0	0
	Primarios	0	0	0	0	0
	Secundarios (1)	0	0	2	0	2
	Universitarios	0	0	0	0	0
9. Oficiales de tercera y Especialistas	Sin estudios	0	0	0	0	0
	Primarios	0	0	0	0	0
	Secundarios (1)	0	0	0	0	0
	Universitarios	0	0	0	0	0
10. Peones	Sin estudios	0	0	0	0	0
	Primarios	0	0	0	0	0
	Secundarios (1)	0	0	0	0	0
	Universitarios	0	0	0	0	0
11. Trabajadores menores de dieciocho años	Sin estudios	0	0	0	0	0
	Primarios	0	0	0	0	0
	Secundarios (1)	0	0	0	0	0
	Universitarios	0	0	0	0	0
TOTAL	Sin estudios	0	0	0	0	0
	Primarios	5	0	3	0	8

PLAN DE IGUALDAD

	Secundarios (1)	12	0	3	0	15
	Universitarios	8	0	5	0	13

(1) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc.

Tabla 19: 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	0	2	66,66666667	3
De 20 a 35 horas	4	66,66666667	0	0	4
De 36 a 39 horas	0	0	0	0	0
40 horas	20	100	9	31,03448276	29
Más de 40 horas	0	0	0	0	0
TOTAL	25	69,44444444	11	30,55555556	36

Tabla 20: Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
8:00 A 16:30	9	100	8	47,05882353	17
9:00 A 17:30	6	42,85714286	0	0	6
TURNO VARIABLES	9	100	2	18,18181818	11
9:00 a 13:00	2	50	0	0	2
indicar	0	0	0	0	0
TOTAL	26	72,22222222	36	100	36

PLAN DE IGUALDAD

C.2. Movimientos de personal.

Tabla 21: Incorporaciones y bajas

Incorporaciones y bajas										
	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2014	4	50	4	50	8	3	50	3	50	6
TOTAL	4	50	4	50	8	3	50	3	50	6

Tabla 22: Incorporaciones por ETT

Incorporaciones por ETT*					
Evolución por años	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 20**	0	0	0	0	0
Año 20**	0	0	0	0	0
Año 20**	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0

* ETT o subcontrata para selección

Tabla 23: Incorporaciones último año: tipo de contrato

Incorporaciones último año por tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	3	100	2	40	5
Temporal a Tiempo Parcial	1	33,33333333	2	66,6666667	3
Fijo Discontinuo	0	0	0	0	0

PLAN DE IGUALDAD

Indefinido a Tiempo Completo	0	0	0	0	0
Indefinido a Tiempo Parcial	0	0	0	0	0
Prácticas	0	0	0	0	0
Aprendizaje	0	0	0	0	0
Otros (becas de formación, etc.)	0	0	0	0	0
TOTAL	4	50	4	50	8

Tabla 24: Incorporaciones último año por ETT y tipo de contrato

Incorporaciones último año por ETT* y por tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	0	0	0	0	0
Temporal a Tiempo Parcial	0	0	0	0	0
Fijo Discontinuo	0	0	0	0	0
Indefinido a Tiempo Completo	0	0	0	0	0
Indefinido a Tiempo Parcial	0	0	0	0	0
Prácticas	0	0	0	0	0
Aprendizaje	0	0	0	0	0
Otros (becas de formación, etc.)	0	0	0	0	0

PLAN DE IGUALDAD

TOTAL	0	0	0	0	0
-------	---	---	---	---	---

* ETT o subcontrata para selección

Tabla 25: Incorporaciones último año: categorías profesionales

Incorporaciones último año categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	0	0	1	100	1
2. Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	0	0	0	0	0
3. Jefes Administrativos y de taller	0	0	0	0	0
4. Ayudantes no Titulados	0	0	0	0	0
6. Oficiales Administrativos	0	0	0	0	0
7. Subalternos	1	100	3	75	4

PLAN DE IGUALDAD

8. Auxiliares Administrativos	3	50	0	0	3
9. Oficiales de primera y segunda	0	0	0	0	0
10. Oficiales de tercera y Especialistas	0	0	0	0	0
11. Peones	0	0	0	0	0
12. Trabajadores menores de dieciocho años	0	0	0	0	0
TOTAL	4	50	4	50	8

Tabla 26: Incorporaciones último año: categorías profesionales

Incorporaciones último año por ETT* y por tipo de contrato					
Denominación de categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	0	0	0	0	0

PLAN DE IGUALDAD

2. Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	0	0	0	0	0
3. Jefes Administrativos y de taller	0	0	0	0	0
4. Ayudantes no Titulados	0	0	0	0	0
5. Oficiales Administrativos	0	0	0	0	0
6. Subalternos	0	0	0	0	0
7. Auxiliares Administrativos	0	0	0	0	0
8. Oficiales de primera y segunda	0	0	0	0	0
9. Oficiales de tercera y Especialistas	0	0	0	0	0
10. Peones	0	0	0	0	0
11. Trabajadores menores de dieciocho años	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0

PLAN DE IGUALDAD

Tabla 27: Bajas definitivas último año

Baja definitivas último año					
Denominación bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación	0	0	0	0	0
Despido	2	100	0	0	2
Finalización de contrato	0	0	1	100	1
Cese voluntario	1	50	2	66,66666667	3
Cese por personas a cargo	0	0	0	0	0
Otros (muerte, incapacidad, etc.)	0	0	0	0	0
TOTAL	3	50	3	50	6

Tabla 28: Bajas definitivas último año por edad

Bajas definitivas último año por edad						
Denominación bajas definitivas	Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación		0	0	0	0	0
Jubilación anticipada		0	0	0	0	0
Despido	< 20 años	0	0	0	0	0
	20 - 29 años	0	0	0	0	0
	30 - 45 años	2	100	0	0	2
	46 y más	0	0	0	0	0
	< 20 años	0	0	0	0	0

PLAN DE IGUALDAD

Finalización del contrato	20 - 29 años	0	0	1	100	1
	30 - 45 años	0	0	0	0	0
	46 y más	0	0	0	0	0
Cese voluntario	< 20 años	0	0	0	0	0
	20 - 29 años	0	0	0	0	0
	30 - 45 años	1	100	1	50	2
	46 y más	0	0	1	100	1
Cese por personas a cargo	< 20 años	0	0	0	0	0
	20 - 29 años	0	0	0	0	0
	30 - 45 años	0	0	0	0	0
	46 y más	0	0	0	0	0
Otros (muerte, incapacidad, etc.)		0	0	0	0	0
TOTAL		3	50	3	50	6

Tabla 29. Bajas temporales, permisos y excedencias último año

PLAN DE IGUALDAD

Bajas temporales y permisos último año					
Denominación bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	0	0	0	0	0
Accidente de Trabajo	0	0	0	0	0
Maternidad (parto)	0	0			0
Maternidad	0	0	0	0	0
Cesión al padre del permiso de maternidad (*) (**)	0	0	0	0	0
Paternidad			0	0	0
Adopción o acogimiento	0	0	0	0	0
Riesgo durante el embarazo	0	0			0
Reducción de jornada por lactancia	0	0	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	0	0	0	0	0
Reducción de jornada por motivos familiares	0	0	0	0	0

PLAN DE IGUALDAD

Reducción de jornada por otros motivos	0	0	0	0	0
Excedencia por cuidado de hija/o	0	0	0	0	0
Excedencia por cuidado de familiares	0	0	0	0	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar	0	0	0	0	0
Excedencia voluntaria	0	0	0	0	0
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0

* N° de trabajadoras de la empresa que han cedido a sus parejas/cónyuges su permiso de maternidad, con independencia de que ellos trabajen o no en la misma empresa.

** N° de trabajadores de la empresa cuyas parejas/cónyuges les han cedido su permiso de maternidad, con independencia de que ellas trabajen o no en la misma empresa.

PLAN DE IGUALDAD

C.3. Responsabilidades familiares

Tabla 30: Responsabilidades familiares: n° de hijas/os

Responsabilidades familiares: n° de hijas/os					
N° de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	12	100	7	36,84210526	19
1	9	56,25	0	0	9
2	3	100	4	57,14285714	7
3 ó más	1	20	0	0	1
TOTAL	25	69,44444444	11	30,55555556	36

Tabla 31: Responsabilidades familiares: n° de hijas/os con discapacidad

Responsabilidades familiares: n° de hijas/os con discapacidad					
N° de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0
3 ó más	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0

Tabla 32: Responsabilidades familiares: edades de hijas/os

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os					
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años	4	100	1	20	5
Entre 3 y 6 años	4	83,33333333	5	50	9
Entre 7 y 14 años	4	44,44444444	4	50	8
15 o más años	1	20	0	0	1

PLAN DE IGUALDAD

TOTAL	13	56,52173913	10	43,47826087	23
--------------	----	-------------	----	-------------	----

Tabla 33: Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad					
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años	0	0	0	0	0
Entre 3 y 6 años	0	0	0	0	0
Entre 7 y 14 años	0	0	0	0	0
15 o más años	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0

Tabla 34: Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/os)

Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/os)					
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0
3 ó más	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0

PLAN DE IGUALDAD

C.4. Promoción y formación

Tabla 35: Promociones último año

Promociones del último año					
Tipo de promoción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Nº total de personas que han ascendido de nivel	0	100	0	0	1
TOTAL	0	100	0	0	0

Tabla 36: Tipos de promociones último año

Tipos de promociones del último año					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Promoción salarial, sin cambio de categoría	0	0	0	0	0
Promoción vinculada a movilidad geográfica	0	0	0	0	0
Cambio de categoría por prueba objetiva	1	100	0	0	1
Cambio de categoría por antigüedad	0	0	0	0	0

PLAN DE IGUALDAD

Cambio de categoría decidido por la empresa	0	0	0	0	0
TOTAL	1	100	0	0	1

Tabla 37: Promoción último año: categorías profesionales a las que se ha promocionado

Promoción último año: categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0

PLAN DE IGUALDAD

Tabla 38: Formación último año

Formación último año					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Ciclo Formativo de Admon. Y Finanzas (2° Año)	1	100,00	0	0,00	1
El Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en el ámbito laboral	16	72,72	6	27,28	22
Gestión de Bases de Datos	1	100,00	0	0,00	1
II Jornada informativa CFPO	2	100,00	0	0,00	2
Implantación Sistemas Operativos	1	100,00	0	0,00	1
Jornada: Estudio de productos y nuevas herramientas comerciales	7	100,00	0	0,00	7
Jornada: Formación Aplicativos internos	1	100,00	0	0,00	1
Jornada: Formación BEP e ISBS	3	100,00	0	0,00	3
Jornada: Formación FPE-D	1	100,00	0	0,00	1
Jornada: Formación FPE-D y FPE-O	2	100,00	0	0,00	2
Jornada: Formación FPE-O	1	100,00	0	0,00	1
Jornada: Formación Marketing comercial	1	100,00	0	0,00	1
Jornada: Formación Plataforma CAE	2	100,00	0	0,00	2
Jornada: Formación Reglada ISBS	1	100,00	0	0,00	1
Jornada: Formación Reglada ISBS-Enseñanzas Parciales	3	100,00	0	0,00	3
Jornada: Formación SGI	2	100,00	0	0,00	2
Jornada: Formación SGI y Teleformación	1	100,00	0	0,00	1
Jornada: Redes Sociales - Básico	4	80,00	1	0,00	5
LeadDesk+Argumentario de Ventas	8	100,00	0	0,00	8
Sensibilización sobre Igualdad de Género	16	80,00	4	20,00	20
Técnicas de negociación	1	100,00	0	0,00	1
TOTAL	75		9		84

ANEXO III - Informe Diagnóstico 2014

Informe diagnóstico 2014

Empresa: FORMACION OCUPACIONAL CANARIA

Fecha: Junio 2014

PLAN DE IGUALDAD

El **informe de diagnóstico** constituye el documento base del trabajo para realizar el Plan de Igualdad. Tal y como se ha señalado, se trata de un análisis desde la **perspectiva de género**, que supone un debate interno, y finalmente, la formulación de **propuestas** que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

- **Modelo de informe diagnóstico**

1. FICHA TÉCNICA

Nombre o Razón Social:	FORMACION OCUPACIONAL CANARIA FOCAN, S.L.
Forma jurídica:	SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
Actividad:	FORMACIÓN/EDUCACIÓN
Provincia:	LAS PALMAS
Municipio:	LAS PALMAS DE G.C.
Teléfono:	+34 928 38 00 12
Correo electrónico:	licitaciones@institutofocan.es
Página web:	www.finstitutofocan.es
Recogida diagnóstico:	2010
Fecha de finalización del informe:	2010
Fecha de entrega a Instituto de la mujer:	
Persona de contacto:	José C. Pérez Almagro

2. CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

El **Instituto FOCAN** es una PYME especializada en el sector de la formación, cuya plantilla, de acuerdo a los datos aportados en el Anexo II, Aspectos Cuantitativos, Tabla 1, asciende a un total de 29 trabajadores (*) NOTA: Datos relativos al pasado año 2013).

El **Instituto FOCAN** es una empresa líder en el sector de la Educación en Canarias, diferenciándose de sus competidores, por la amplia oferta de cursos que incluyen Formación Profesional para Desempleados, Formación Profesional para Trabajadores, Formación Profesional Reglada, y Cursos tanto para Entidades Públicas como para Clientes Privados.

Desde hace unos años el **Instituto FOCAN** destaca como referente en el panorama educativo canario, como hemos mencionado, por su amplia oferta de curso, así como por las políticas desarrolladas y los planes de expansión

PLAN DE IGUALDAD

internacional, que le ha llevado a aperturar e innovar en departamentos (Licitaciones e Internacional, y Proyectos) completamente fuera de la visión de la mayor parte de entidades del sector de la educación a nivel local, regional y nacional.

En este sentido, de forma paralela al trabajo lucrativo que una privada desarrolla, el **Instituto FOCAN** trabaja de forma altruista e incesable para llegar a personas desfavorecidas en riesgo de exclusión social mediante el fomento de actividades educativas que permitan la mejora, refuerzo y desarrollo de capacidades que ayuden a la integración de estas personas.

Todo ello viene refrendado con la puesta en marcha de proyectos en países en vías de desarrollo del África Subsahariana, así como la constitución de la **Fundación Canaria ISBS**, con el fin de llegar a sectores desfavorecidos con los que trabajamos en aspectos esenciales para su integración y desarrollo personal y profesional.

3. ANÁLISIS

- *Se trata de analizar los datos, tanto cuantitativos como cualitativos, y establecer descripciones y cuadros resumen de la situación actual, evolución, progresiones, etc. en cada uno de los apartados de los que consta el diagnóstico.*
- *Identificación, entre otros, de:*
 - *Grado de masculinización o feminización*
 - *Existencia de segregación horizontal o vertical**Antes de dar respuesta a este apartado se precisaría aclarar e identificar estos 2 conceptos.*

La segregación horizontal se entiende como aquella segregación en la que las mujeres se concentran en ciertos sectores de actividad y en ciertas ocupaciones. Por otro lado, la segregación vertical supone un reparto desigual de hombres y mujeres en la escala jerárquica y por tanto muestra la dificultad que tienen las mujeres de promocionar dentro de la escala jerárquica de su profesión y poder acceder así a puestos más cualificados y mejor remunerados.

De los 29 puestos de trabajo que actualmente computan para el presente estudio, 19 (65,51 %) son desarrollados por mujeres, lo cual manifiesta que, porcentualmente en el **Instituto FOCAN**, la concentración del sexo femenino

PLAN DE IGUALDAD

en ciertos puestos es altamente probable, no dejando implícito ello a una segregación horizontal u vertical.

Con ello, no queda justificada la presencia exclusiva de mujeres en puestos tales como Secretaría y/o Servicios de Limpieza, aunque se destaca que experiencias pasadas con personal de diferente sexo han manifestado carencias en cuanto a la responsabilidad, actitud y aptitud necesarias para su correcto desarrollo.

En este sentido, y tal y como se puede apreciar en el organigrama empresarial que se adjunta al presente estudio, la segregación actual de la empresa no podríamos decir que se encuentra distribuida de acuerdo a una segregación horizontal, aún cuando las mujeres se concentran en ciertos sectores de actividad y en ciertas ocupaciones.

- Sobrecualificación femenina o masculina

Destaca la mayor preparación de mujeres frente a hombres, aunque se hace importante incidir en que el dato aportado es estrictamente numérico sobre una base general. Porcentualmente, los hombres con cualificación de Nivel Superior (Diplomaturas, Licenciaturas, Máster, Doctorados, Otros Estudios de Postgrado y/o Ciclos Formativo de Grado Superior) representan un 14,81 %, diferenciándose considerablemente de las mujeres, las cuales, a pesar de su representación numérica mayoritaria, solamente disponen de un 14,81 % de personal cualificado de carácter superior.

En este sentido, la plantilla del Instituto FOCAN está compuesta de la siguiente manera;

CATEGORÍA profesional	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº mujeres	Nº hombres	Total
Dirección General	0	1	1
Instructor/a o Experto/a	7	4	11
Jefe/a de Administración	2	0	2
Auxiliares Administrativos	8	0	8
Empleado de Servicios Generales	2	5	5
TOTAL	19	10	29

PLAN DE IGUALDAD

- Evolución de la plantilla

Desde sus inicios, el **Instituto FOCAN** ha destacado por una evolución constante en el número de personas asignadas a proyectos educativos. En este sentido, la progresión de contratación por sexo se ha mantenido condicionada a la mayor adecuación de los perfiles profesionales de mujeres, frente a las escasas candidaturas de hombres.

Asimismo, se hace importante incidir en el dato relativo a la progresión y/o conversión de contratos de duración determinada y obra y servicios en indefinidos, dejando patente la empresa su compromiso con la estabilidad laboral y mejora de condiciones de trabajo.

- Visualización de diferencias de condiciones o situaciones de la plantilla femenina y masculina difíciles de percibir a simple vista

CATEGORÍA profesional	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº mujeres	Nº hombres	Total
Dirección General	0	1	1
Instructor/a o Experto/a	7	4	11
Jefe/a de Administración	2	0	2
Auxiliares Administrativos	8	0	8
Empleado de Servicios Generales	2	5	5
TOTAL	19	10	29

- *Las conclusiones deben ser lo más claras y precisas posibles ya que este informe constituye la base sobre la cual se va a diseñar y trabajar el plan.*

Las conclusiones que sacamos del presente estudio identifican la progresión considerable de las mujeres en los empleos cualificados, que ha tenido lugar en el **Instituto FOCAN** desde la fecha de su constitución.

En este sentido, y debido a su alta representación numérica, encontramos posiciones con concentración exclusiva de mujeres, pero este hecho no debe desvirtuar la realidad que vive esta empresa, la cual se presenta como clara propulsora de medidas que han permitido eliminar barreras o corregir desigualdades estructurales.

PLAN DE IGUALDAD

En el Instituto FOCAN, el diferencial salarial y la cualificación de los trabajadores o, lo que es lo mismo, el conjunto de habilidades, destrezas, actitudes, aptitudes y, en definitiva, el conjunto de competencias profesionales de los trabajadores, se vienen utilizando adecuadamente en el empleo que desarrollan, por lo que el trabajador, independientemente de su sexo, no se encuentra en una situación de desajuste.

3.1. Análisis de los datos de la empresa

- Conclusiones generales sobre los aspectos en los que incide el cuestionario diagnóstico:

- **Características generales de la empresa.**

La empresa **Formación Ocupacional Canaria FOCAN** es una Sociedad Limitada compuesta por 2 socios que desempeñan las funciones de Director General y Administrador respectivamente.

La Representación del Comité de Igualdad está formada por 4 trabajadores/as + la Dirección, persona con una antigüedad entre los 4 y los 10 años en la empresa, desempeñando funciones varias.

- **Características de la plantilla.**

- **Datos generales**
- **Movimiento de personal**

El Instituto FOCAN destaca por la alta rotación de su personal docente debido a la duración de los proyectos educativos. En este sentido, y a pesar del elevado número que compone la plantilla fija de la empresa, la entidad mantiene estable al resto de personal.

- **Responsabilidades familiares**

La conciliación entre el empleo y las responsabilidades familiares NO representa un grave problema para el personal del Instituto FOCAN dado que la asunción de cargas familiares de sus miembros y la flexibilidad y distribución horaria se encuentran bien repartidas. Asimismo, se destaca un compromiso por parte de la empresa para amoldar los horarios de trabajo propuestos con la vida familiar.

- **Formación**

PLAN DE IGUALDAD

La formación en la empresa se presenta como un valor diferencial, dado que la media de cursos por trabajador durante el pasado año 2013 ascendió a 84 cursos. En este sentido, la formación continua del personal forma un claro instrumento de motivación, disfrutando de permisos para asistir a sesiones y/o a exámenes coincidentes con la jornada laboral.

La política de formación para el personal del Instituto FOCAN se basa en dos pilares fundamentales:

- El Plan de Formación anual y las Acciones de sensibilización ambiental no presenciales.
- Las actividades formativas demandadas directamente por el personal, y que no se recogen en el Plan de Formación anual.

1. Plan de Formación y Acciones de sensibilización ambiental no presenciales.

Como todos los procedimientos en el Instituto FOCAN, la política de formación viene recogida en el anexo “08- Gestión de RRHH” del manual de gestión.

Anualmente la **Responsable Ambiental y de Calidad** realiza el **Plan de Formación** y prevé las **Acciones de sensibilización ambiental no presenciales**.

Este **Plan de Formación y Sensibilización**, se realiza sobre la base de los resultados de:

- El análisis de las **Fichas de Evaluación** del desempeño del personal, por las que se estiman las carencias de cada persona en el desarrollo de sus funciones con el objetivo de mejorar sus capacidades.
- La modificación y/o ampliación de los procesos de trabajo, en cada caso.
- Los aspectos ambientales significativos.
- Las Buenas Prácticas Ambientales en el desarrollo de las operaciones.

En el desarrollo del plan de formación, la **Responsable de personal** recopila los títulos o certificados de evaluación de la formación recibida para su inclusión en el **expediente de personal**, reflejando el resultado de la evaluación en el **Plan de formación**.

PLAN DE IGUALDAD

Esta documentación será enviada para su **revisión** por los/as **Responsables del Sistema** y su posterior **aprobación** por la **Dirección**.

En las reuniones de Revisión del Sistema, según lo establecido en el **Anexo 7 de Revisión del Sistema por la Dirección**, se lleva a cabo el seguimiento de los Responsables de sistema.

Además, el modelo de formación que se incluye dentro del Plan, puede ser impartido de forma interna o externa.

2. Actividades formativas demandadas directamente por el personal.

Siempre que alguna de las personas que forman parte de la plantilla del **Instituto FOCAN** identifique una acción formativa enriquecedora para la mejora de sus funciones o capacidades profesionales, ésta puede solicitar a la Responsable Ambiental y de Calidad la aprobación de la asistencia a la misma.

Después de una valoración de la actividad y de su pertinencia, la solicitud se hace llegar al Departamento de Personal y a la Dirección para su aprobación o denegación.

- Promoción

La empresa dispone de una política de promoción interna definida

▪ Selección.

Los procesos de selección de personal se realizan siguiendo una política de igualdad preestablecida.

▪ Política salarial.

Política salarial definida, donde la empresa, con carácter anual, analiza los diferentes puestos y logros realizando subidas moderadas en número no definido de miembros, compensando diferencias respecto al costo de vida y promocionando una remuneración equitativa de acuerdo con sus obligaciones y responsabilidades asignadas.

▪ Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.

PLAN DE IGUALDAD

La conciliación entre el empleo y las responsabilidades familiares NO representa un grave problema para el personal del **Instituto FOCAN** dado que la asunción de cargas familiares de sus miembros y la flexibilidad y distribución horaria se encuentran bien repartidas. Asimismo, se destaca un compromiso por parte de la empresa para amoldar los horarios de trabajo propuestos con la vida familiar.

▪ **Comunicación**

La información se canaliza a adecuadamente a través cauces formales según consta en la política calidad implantada ISO 9001

Todos los miembros de la empresa disponen de información suficiente relacionada con sus atribuciones (qué deben hacer y por qué), su puesto de trabajo (condiciones, obligaciones y derechos) y sobre la propia organización. Esto evita incertidumbres, rumores y pérdida de orientación, factores típicos que atentan contra la productividad.

▪ **Representatividad**

La representación de la empresa es ejercida de forma solidaria por sus 2 socios, los cuales desempeñan funciones de Director General y Administrador respectivamente.

En el caso del Comité de Igualdad, la representación del personal la integran 4 miembros (3 mujeres y 1 hombre) validadas por la totalidad de personas que componen el equipo humano de la empresa.

En aquellos aspectos relativos a representación de los trabajadores que no vengan relacionados con materia de Igualdad, la representación la ostenta la Responsable del Departamento de RRHH.

▪ **Prevención acoso sexual**

Política de Prevención instaurada teniendo en cuenta los siguientes apartados:

- Declaración de principios
- Política de acoso
- Formación
- Establecimiento de Normas Sancionadoras
- Regulación de procedimientos para conocer, prevenir y sancionar los comportamientos discriminatorios y las conductas atentatorias contra la dignidad e intimidad de los trabajadores.

PLAN DE IGUALDAD

- **Riesgos laborales y salud laboral**

Actuaciones dirigidas a la identificación y evaluación de los factores de riesgo que intervienen en los accidentes de trabajo, y al control de sus posibles consecuencias, mediante servicios profesionales contratados y desarrollados por mutua de trabajo

- **Mujeres en situación o riesgo de exclusión**

La empresa no dispone de políticas de inserción, apoyo y/o asesoramiento para mujeres en situación o riesgo de exclusión social.

- **Convenio colectivo**

Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación No Reglada

3.2. Análisis de los datos de la empresa

- La relación de la representación legal con la empresa y con la plantilla es muy fluida, manteniendo 3 reuniones anuales con el personal y la Dirección, reuniones en las cuales se comparte y distribuye información de las acciones de la empresa durante el periodo de estudio. En este sentido, comentar que el **Instituto FOCAN** ha establecido canales de comunicación interna entre los diferentes niveles y funciones de la organización, de forma que no se vea disminuida la efectividad de los procesos por falta de fluidez en el intercambio de información.
- El objetivo fundamental de los recursos humanos en la empresa es equiparar, en la medida de lo posible, las capacidades del personal a las necesidades de los puestos de trabajo y la sensibilización de todo el personal, usuarios y clientes de los centros dependientes del Instituto FOCAN, asegurando que realicen sus tareas teniendo conocimiento de los impactos potenciales de sus actividades y de acuerdo a las políticas, objetivos y metas que hayan de alcanzarse tanto en materia de calidad como medioambiental.
- Mencionar además, la realización periódica de encuestas de clima laboral, las cuales pretenden conocer las causas subyacentes de la motivación que permite a la empresa actuar sobre ellas para aumentar la motivación de las personas.

PLAN DE IGUALDAD

3.3. Análisis de los datos de la plantilla

- Propuestas y sugerencias de la plantilla
- Utilización de un Cuestionario que se presenta como ficha para recoger las opiniones de la plantilla, a partir del cual se analizan los datos. Éste se corresponde con el modelo de cuestionario ubicado en el cuestionario diagnóstico

4. PROPUESTAS DE MEJORA

- Cada propuesta debe encuadrarse en una de las áreas del Plan para su desarrollo.

Propuesta	Área de intervención
<ul style="list-style-type: none">• Mantener el % de puestos por sexo proporcionalmente al número de solicitudes recibidas para los mismos.	Selección
<ul style="list-style-type: none">• Elaboración y aplicación de una política salarial, de selección, promoción paritaria	Selección, promoción, condiciones de trabajo
<ul style="list-style-type: none">• Mejora en la ordenación del tiempo de trabajo y conciliación. Desarrollar las acciones de conciliación de la vida laboral y personal con carácter igualitario	Ordenación del tiempo de trabajo
<ul style="list-style-type: none">• Elaboración y aplicación de Política de Prevención de Acosos Sexual	
<ul style="list-style-type: none">• Elaboración y aplicación de políticas de inserción, apoyo y/o asesoramiento para mujeres en situación o riesgo de exclusión social	Selección y Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión
<ul style="list-style-type: none">• Plan de análisis, recogida de información, evaluación y metas de los enfoques atendidos para la aplicación de este plan	Comunicación, información y control de gestión

ANEXO IV – Cuestionario para los Trabajadores y Trabajadoras

**Cuestionario para los trabajadores
y las trabajadoras ***

* A rellenar por el personal de la empresa

CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA

Empresa: FORMACION OCUPACIONAL CANARIA FOCAN, S.L.

Fecha de realización: ___ / ___ / ___

Mujer

Hombre

Con objeto de optimizar la gestión de los recursos humanos a través de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estamos desarrollando un Diagnóstico que dará pie a una actualización del actual Plan de Igualdad vigente para mejorar la gestión de los recursos humanos promoviendo la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras. Sus opiniones son de suma importancia y facilitarán la elaboración del diagnóstico y posterior diseño del Plan de Igualdad. Por tratarse de un cuestionario de opiniones, le agradeceríamos que contestara a cada una de las cuestiones planteadas con la mayor sinceridad. Le agradecemos su colaboración y le garantizamos el anonimato y la confidencialidad de todas sus respuestas.

Considera usted que en esta empresa:	Sí	No	No sé
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Cobra menos que su compañero/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Es necesario un Plan de Igualdad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Enumere sus sugerencias con relación a:

¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?	•
¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	•
¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?	•

PLAN DE IGUALDAD

Otras sugerencias	<ul style="list-style-type: none">•
-------------------	---