

*I PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES*



## **PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES**

### **AXÓN FORMACIÓN S.L.**

#### **1. INTRODUCCIÓN**

- 1.1 Marco Legal
- 1.2 Compromiso de la empresa
- 1.3 Características generales del Plan

#### **2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD**

#### **3. DEFINICIONES**

#### **4. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN**

#### **5. VIGENCIA**

#### **6. CALENDARIO**

#### **7. FASES DEL PLAN**

- 7.1 Compromiso de la Dirección
- 7.2 Diagnóstico
- 7.3 Objetivos generales del Plan
- 7.4 Objetivos específicos y medidas del Plan

#### **8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

#### **9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN**

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Marco Legal

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

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

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

Tras la publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Dirección de la empresa Axón Formación, S.L. ha decidido poner en marcha un Plan de Igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres.

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el Art. 46 de la propia norma, se ha realizado un Diagnóstico de la Situación.

Este Diagnóstico de situación ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar

cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres, tanto en el acceso al empleo, la clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo del trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar.

Para ello se han establecido un conjunto de objetivos concretos de igualdad, todos ellos relacionados entre sí, a la vez que se fija un sistema de seguimiento y evaluación de los mismos, a partir de la puesta en marcha del presente Plan de Igualdad.

### **Legislación específica en materia de igualdad de oportunidades**

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, promovida por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales tiene como objetivo la prevención de toda conducta discriminatoria y la realización del principio de igualdad legal. Se trata de una de las leyes más avanzadas en materia de igualdad en el ámbito de la Unión Europea.

En su **Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad**, indica que:

“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral”

“En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”

Por el número de trabajadores y trabajadoras de AXÓN FORMACIÓN, S.L. en el momento de la fase de diagnóstico, no existe obligación legal de realizar un Plan de Igualdad según lo establecido en este artículo.

Como otros puntos importantes de la Ley destacamos los más relevantes

- Contempla un conjunto de medidas transversales en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social.
- Establece la representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de las Administraciones Públicas.
- Propone una composición equilibrada de hombres y mujeres en las listas electorales.
- Las medidas laborales y de Seguridad Social son resultado del acuerdo básico al que se ha llegado con las centrales sindicales CC.OO. y U.G.T.
- Se establece la integración del principio de igualdad en todos los objetivos y actuaciones de la política educativa, de salud, de los bienes y servicios.

En materia laboral, las principales disposiciones que adopta el texto son:

- La posibilidad de que la negociación colectiva establezca medidas de acción positiva que favorezcan el acceso al empleo de las mujeres y la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones de trabajo.
- La inclusión de la mejora de la formación y la empleabilidad de las mujeres y de su permanencia en el mercado de trabajo como objetivos prioritarios de la política de empleo.
- El reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares. En concreto, se establece:

- ✓ El derecho del trabajador/a a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo o el de la mujer a acumular el permiso de lactancia en jornadas completas.
- ✓ El derecho a reducir la jornada entre un octavo y la mitad por cuidado de menores de ocho años o personas con discapacidad.
- ✓ El derecho al disfrute de las vacaciones anuales fuera de los periodos establecidos por embarazo, parto o lactancia y del permiso por maternidad y a suspender el contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- ✓ La posibilidad del disfrute fraccionado del periodo de excedencia de dos años para el cuidado de familiares que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos.
- ✓ El reconocimiento del derecho del padre a disfrutar el permiso de maternidad en caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo.
- ✓ La no reducción del permiso de maternidad en caso de fallecimiento del hijo.
- ✓ La ampliación en dos semanas del permiso de maternidad en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo discapacitado. Este derecho podrá ejercerlo la madre o el padre.
- ✓ El reconocimiento de un permiso de paternidad autónomo del de la madre de ocho días por nacimiento, adopción o acogimiento. Este derecho se ampliará en dos días en supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple.
- ✓ El reconocimiento de medidas específicas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.
- ✓ La creación de un distintivo, concedido por el Ministerio, para empresas que se destaquen por la aplicación de políticas de igualdad.
- ✓ El reconocimiento de acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

## 1.2 Compromiso de la empresa

El compromiso de la Dirección de la empresa, con este objetivo, y la implicación de la plantilla en esta tarea, es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

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

## 1.3 Características generales del Plan

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres. Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los

niveles. Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla). Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo. Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación. Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

#### **1.4 Contexto y Antecedentes**

Con la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la empresa AXÓN FORMACIÓN S.L., el día 26 de mayo de 2014, se pone en marcha la negociación del Plan con la participación de representantes de los trabajadores.

La negociación se inicia con la aportación por parte de la empresa de datos sobre composición de la plantilla por sexos, grupo profesional y jornada, tipos de contrato y participación de mujeres y hombres en los cursos de formación presencial y multimedia correspondientes al año 2013.

Con la información cuantitativa y cualitativa, la Empresa realizó su Diagnóstico de situación. Para ello, ha seguido las recomendaciones y la Guía “Orientaciones para Negociar Medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas” del Instituto de la Mujer y el Ministerio de Igualdad.

Conseguido un consenso, el Compromiso de la Dirección es firmado un mes después, el 30 de junio de 2014 concretamente. En lo que respecta al Acta de Constitución de la Comisión de Seguimiento, su creación tiene lugar el mismo 30 de junio, comenzando en el ejercicio de las atribuciones que le son asignadas, el 30 de julio de 2014.



## 2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad del Grupo de empresas de Axón Formación, S.L. se estructura en los siguientes apartados:

**Diagnóstico de la situación** de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

**Objetivos y medidas** elaboradas a partir de las conclusiones del referido diagnóstico de situación. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

**Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan**, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.

La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- OBJETIVOS GENERALES
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- MEDIDA E INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO
- PERSONAS RESPONSABLES Y A QUIEN SE DIRIGE LA MEDIDA
- PLAZOS DE EJECUCIÓN

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

- ACCESO A LA EMPRESA
- CONTRATACIÓN
- FORMACIÓN
- PROMOCIÓN
- ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
- CULTURA EMPRESARIAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD
- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

### **3. DEFINICIONES**

Con objeto de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad, la Comisión Negociadora del Plan, asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y otras de carácter normativo:

#### **Igualdad**

Igualdad de acceso, participación y beneficios. La finalidad es lograr la igualdad para las mujeres y los hombres en el proceso de desarrollo y también conseguir la igualdad entre las mujeres y los hombres a través del desarrollo.

#### **Igualdad de oportunidades**

Las políticas de igualdad de oportunidades consisten en la puesta en marcha de medidas compensatorias tendentes a eliminar aquellas discriminaciones por razón de sexo que limitan oportunidad de acceder y desarrollarse en igualdad en cualquier ámbito: político, social, económico, cultural, afectivo, educativo, etc.

#### **Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres**

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

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

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo,

incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

### **Discriminación directa e indirecta**

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

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

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

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

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

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

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

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

### **Acoso Moral**

Fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, - al menos una vez por semana-, y durante un tiempo prolongado, - más de seis meses-, sobre otra persona en el lugar del trabajo, con la finalidad de destruir la reputación de la víctima, las redes de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o grupo de personas acaben abandonando el lugar de trabajo

### **Indemnidad frente a represalias**

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

### **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto.

### **Acciones positivas**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

### **Tutela judicial efectiva**

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

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

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

### **Transversalidad "Mainstreaming"**

Aplicar sistemáticamente la perspectiva de género en todas las acciones, programas y políticas y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación. La organización,

la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos de modo que la perspectiva de género se incorpore en todas las políticas.

## Trabajo

Las mujeres participan en las estructuras productivas de diferentes formas: son productoras de bienes y servicios para el mercado tanto en la economía formal, como en la economía informal o sumergida. Y además, son productoras de bienes y servicios no mercantiles a través de la producción doméstica y de subsistencia.

El trabajo reproductivo o trabajo doméstico comprende:

- • las tareas del cuidado del hogar y de la familia (tareas domésticas, de mantenimiento y cuidado de las personas).
- • el conjunto de actividades realizadas como mediación entre la familia y los servicios que las diferentes instituciones públicas ofertan a la ciudadanía: gestión de los servicios educativos, sanitarios, de ocio, etc...
- • el conjunto de tareas derivadas de la administración, gestión de lo doméstico, tareas burocráticas.

El trabajo reproductivo no sólo se ciñe al espacio del hogar aunque este constituye el núcleo principal en el que se desarrolla, sino que se debe tener en cuenta el hecho de que numerosas tareas se materialicen en un espacio familiar comprendido tanto dentro como fuera del hogar.

El trabajo productivo es el trabajo que se contabiliza en el Producto Interior Bruto (PIB). En él no se incluyen ni la economía informal o sumergida ni el trabajo doméstico, realizados ambos mayoritariamente por mujeres.

### **Género femenino-masculino**

Es el conjunto de valores, sentimientos, actitudes, comportamientos, capacidades, roles, asignados culturalmente a una persona por el hecho de nacer de un sexo u otro en función de lo que en cada sociedad y en cada momento histórico se considere que debe ser y hacer una mujer o un hombre. En definitiva es una construcción cultural que limita el desarrollo integral de las personas.

### **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto.

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

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

### **Discriminación por embarazo o maternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

### **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.**

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



disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007).

#### **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.**

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

#### **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

#### **Educación no sexista**

Se basa en el aprendizaje y desarrollo de una serie de habilidades, capacidades y valores que permitan al alumnado, independientemente de su sexo, enfrentarse a una sociedad en continuo cambio, teniendo en cuenta la necesidad de conseguir su propia integración como sujetos libres y con iguales oportunidades para participar en la sociedad y ser protagonistas de los cambios que se producen en ella, disponiendo de las habilidades necesarias para una óptima adaptación.

#### **4. Ámbito de aplicación**

El Plan de Igualdad es de aplicación en el ámbito local para la empresa Axón Formación, S.L. y, engloba a la totalidad de la plantilla. A su vez, sus acciones y efectos previstos se hacen extensibles a las empresas clientes y colaboradoras de nuestra entidad.

## 5. Vigencia

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose, que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan conseguir, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que ésta está ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos tres años desde su firma, desde 2014 hasta 2017.

Hasta tanto no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido del **Plan**. El segundo Plan se empezará a negociar necesariamente dentro de los tres meses siguientes a la finalización de la vigencia del presente.

## 6. Calendario

La calendarización específica la establecerá la empresa en base a su planificación estratégica y operativa. Para establecer dicha planificación se llama la atención en que todas las acciones están categorizadas en cuanto a:

- Temporalidad: Tiempo necesario desde su puesta en marcha a la obtención de resultados

Corto: entre 3 y 6 meses

Medio: entre 6 y 12 meses

Largo: más de 12 meses

## 7. Fases del Plan

### 7.1 Compromiso de la Dirección

La responsabilidad en la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde a la persona Responsable de Igualdad, que será nombrada por la Dirección de la empresa como Responsable de Igualdad e informará puntualmente a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, en adelante “la Comisión”, del presente Plan e impulsará las acciones y medidas que son necesarias poner en marcha para la consecución de los objetivos. Esta persona estará nombrada en el plazo máximo de un mes desde la firma del Compromiso de la Dirección.

Axón Formación S.L. contará con una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan como órgano encargado de velar por el establecimiento eficiente de este Plan de Igualdad. Sus competencias son las siguientes:

- Velar para que Axón Formación cumpla el Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporarla Igualdad de Oportunidades en la Política de la Organización y la necesidad de que participe activamente en el desarrollo del programa que va a poner en marcha el Plan de Igualdad. La formación la recibirá todo el personal que se vaya incorporando a la organización
- Facilitar la documentación e información de la propia organización a la asistencia técnica contratada para la elaboración del diagnóstico y Plan de Igualdad.
- Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha
- Impulsar la difusión del Plan dentro de la empresa y promover su implantación.
- Informar a toda la plantilla sobre las acciones positivas que se van a llevar a cabo.
- Realizar el seguimiento y control de la implantación de las acciones del Plan de Igualdad de oportunidades que se determinen.
- Evaluar de forma continua la gestión de dicho Plan.

*(Se adjunta Acta de Constitución de la Comisión como Anexo II)*

Para realizar el adecuado seguimiento de las disposiciones establecidas en este plan la Comisión se reunirá semestralmente. A tal fin, la empresa facilitará a la Comisión los datos necesarios, de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género.

Somos conscientes de que es imprescindible obtener un compromiso firme y activo de todos los agentes implicados en la Organización, por esto uno de los factores claves de este Plan es conseguir el compromiso de la Dirección de la organización.

*(Se adjunta Compromiso de la Dirección como Anexo I)*

## 7.2 Diagnóstico

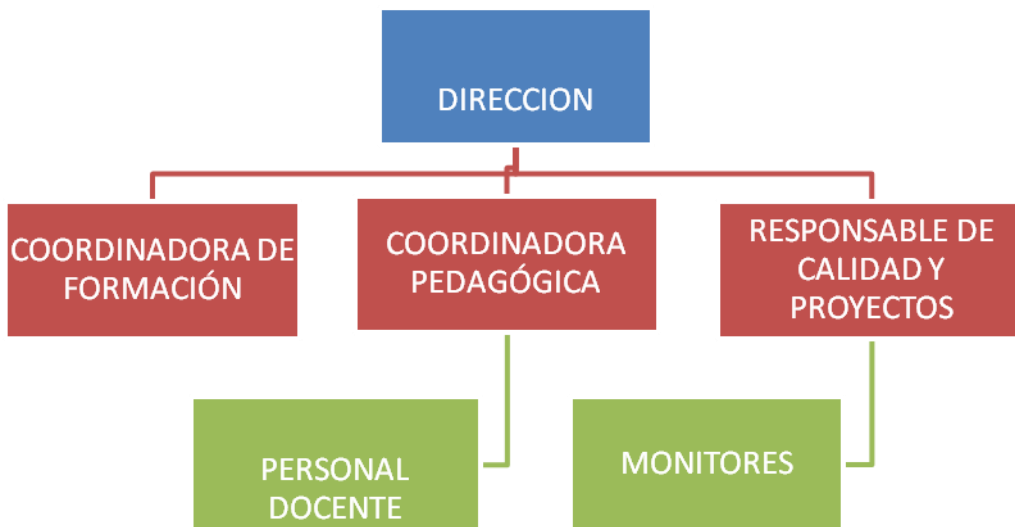
Un Plan de Igualdad permite a la empresa ser un referente en la integración de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

El Plan de Igualdad tiene una doble vertiente de objetivos:

1. Externamente las Políticas de Igualdad significan políticas de mujer. Las empresas deben acercarse al colectivo de la mujer en la búsqueda de este nicho empresarial y oportunidad comercial.
2. Internamente, la implantación de un Plan de Igualdad es conveniente puesto que detalla las medidas necesarias en cuestiones referidas al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación laboral y familiar y prevención del acoso sexual, y acoso por razón de sexo. Con la implantación del Plan de Igualdad la empresa tiene el compromiso legal de respetar el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Porque mejora el conocimiento de la organización y con ello su funcionamiento. Porque entendida como un elemento de calidad posibilita una gestión avanzada y se vincula al concepto de mejora continua.

Axón Formación, S.L. es una microempresa (menos de 10 trabajadores de manera estable), cuyo perfil profesional responde a psicología, pedagogía,..., profesiones mayoritariamente representadas, en nuestro caso, por mujeres.

Su organigrama es el siguiente:



*(Se adjunta Manual de Funciones y Responsabilidades como Anexo III)*

Teniendo en cuenta que la Dirección la ocupa un hombre, se puede afirmar que la plantilla de Axón Formación está muy equilibrada, ya que la proporción es de 7 mujeres frente a 5 hombres. Siendo que la empresa no tiene una actitud proactivamente negativa al contrato masculino, la realidad actual es que los pocos puestos de trabajo que ha cubierto se han ocupado con los mejores candidatos encontrados, mujeres en su totalidad.

No obstante lo anterior, en materia de reclutamiento, Axón Formación, S.L. garantiza la igualdad de oportunidades para todas las personas que participen en un proceso de selección, garantizando la no discriminación por razón de sexo.

La idoneidad de las personas aspirantes se valora teniendo en cuenta (i) la experiencia profesional, (ii) las competencias técnicas de los candidatos, (iii) sus competencias corporativas y (iv) la adecuación a la cultura corporativa y a los valores de la empresa.

En este sentido, los procesos de evaluación de candidaturas consideran todos los requisitos establecidos en cuanto a conocimientos técnicos, formación, habilidades personales y experiencia previa establecidos en los distintos perfiles, así como los criterios básicos para identificar personas idóneas. Sólo las personas cuyos *curriculumms vitae* cumplan con los criterios básicos establecidos para cada posición serán tenidos en cuenta en las distintas fases, hasta llegar a la fase de contratación.

En relación a la Formación, se promueve la realización de acciones formativas que facilitan de igual forma a mujeres y hombres el desarrollo de sus habilidades y competencias. Así, el desarrollo del talento, desde el ámbito de la capacitación de la plantilla, se aborda a través de programas de formación que pretenden cubrir las diversas necesidades existentes. Éstas pueden ser específicas para unas personas concretas o bien afectar a toda la plantilla pero, en cualquier caso, en igualdad de oportunidades para todos y todas.

Respecto a los aspectos relacionados con la promoción, la antigüedad media de los hombres y mujeres que integran la plantilla de Axón Formación, S.L. es muy similar.

La situación de la promoción profesional en Axón Formación, S.L. revela que las mujeres promocionan en proporción ligeramente superior a la de los hombres, teniendo en cuenta la composición de la plantilla.

En cualquier caso, es interés de ambas partes indicar que, los datos analizados con ocasión de la negociación del presente plan de igualdad indican que no existe indicio alguno de discriminación hacia las mujeres o los hombres que integran la plantilla de la empresa.

En materia de retribución, se retribuye a la plantilla bajo los criterios de justicia y equidad, tanto interna como externa, basándonos en oportunidades conforme al criterio básico de desempeño.

De acuerdo con estos criterios no se ha detectado ningún indicio de agravio comparativo por razón de género al desempeñar funciones o roles de igual valor.

Por su parte, la Comunicación en nuestra organización, por sus propias características, utiliza un tono cercano y neutro, adecuándolo a la materia que se esté comunicando, y complementado el mensaje con imágenes y/o vídeos de carácter indeterminado o figurativos sin que, aparentemente, exista ningún contenido o cliché sexista en la misma. Se trata al empleado de tú y siempre se le facilita la información que solicita, si es que ésta no resulta ser confidencial. Los mensajes van dirigidos de igual forma a todos los empleados independientemente de cuál sea su sexo, edad, procedencia o religión.

En relación a la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, Axón Formación, S.L. dispone en la actualidad, entre otras, de las siguientes medidas facilitadoras de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- **Flexibilidad Horaria**

Como medida favorecedora de una mayor armonización de la vida profesional y personal, aquellos empleados que realicen la jornada partida Vodafone se podrá flexibilizar la entrada y la salida en 45 minutos de lunes a jueves y en 15 minutos los viernes, día que se disfruta de jornada intensiva. Del mismo modo y de acuerdo con los requerimientos definidos en el Convenio Colectivo, en la jornada partida Vodafone se podrá reducir entre 30 y 45 minutos el tiempo destinado a comida, frente al descanso actualmente establecido de 1 hora y 30 minutos.

- **Vacaciones**

Se establece un periodo de vacaciones de treinta (30) días laborables al año.

- **Permiso Previo a Maternidad**

Las empleadas podrán solicitar permiso retribuido con una antelación de quince (15) días a la fecha prevista de alumbramiento

- **Permiso de Lactancia**

**a) Ampliación del permiso**

Las empleadas que, por maternidad, soliciten la reducción de jornada correspondiente al período de lactancia, podrán ampliar el plazo establecido en el Artículo 37, Apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores, de media (1/2) hora a dos (2) horas diarias y de nueve (9) a doce (12) meses de duración sin verse por ello afectado su salario.

**b) Acumulación del permiso**

En el caso de empleados que se acojan a la lactancia regulada en el art.37.5 del Estatuto de los Trabajadores, la misma puede ser objeto de acumulación, de tal forma que acumulen trece (13) días naturales de permiso retribuido.

- **Permiso Retribuido de Paternidad**

Los empleados dispondrán de un total de cinco (5) días laborables de permiso (en lugar de los dos (2) que permite el Estatuto de los Trabajadores) desde la fecha de nacimiento o efectividad de la adopción o acogimiento permanente. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de siete (7) días laborables (en lugar de los cuatro (4) que permite el Estatuto de los Trabajadores).

- **Fallecimiento de familiares de Primer Grado**

En este supuesto, tanto por consanguinidad como por afinidad, el permiso será de tres (3) días (en lugar de los dos (2) que permite el Estatuto de los Trabajadores), ampliables a cinco (5) días (en lugar de los cuatro (4) que permite el Estatuto de los Trabajadores) cuando por tal motivo el empleado deba hacer un desplazamiento.



- **Ampliación de la Excedencia por Cuidado de Hijo**

Aquellos empleados que tengan a su cuidado un menor de cuatro (4) años en supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, podrán solicitar una excedencia por tal motivo. La duración del periodo de excedencia no podrá ser superior a cuatro (4) años (en lugar de los tres (3) que permite el Estatuto de los Trabajadores).

En relación a la **Prevención acoso sexual**, no consta en nuestra organización, por escrito, en algún documento la punición a cualquier tipo de discriminación y/o acoso sexual, por lo que no existen unos criterios concretos para identificar el acoso sexual y moral, conocido por todo el personal y vinculados directamente a dirección.

La **Prevención de Riesgos Laborales** en Axón Formación, S.L., se encuentran cubiertos por un Servicio de Prevención Ajeno. Este, cubre las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología aplicada y Vigilancia de la Salud. Las actividades desarrolladas en cada apartado son:

Seguridad en el Trabajo

- Diseño, aplicación y coordinación de los planes de actuación preventiva.
- Evaluación de riesgos de los factores de Seguridad en el Trabajo.
- Determinación de las prioridades en relación con estas medidas de prevención de accidentes de trabajo.
- Asesoramiento en la Realización y/o revisión del plan de emergencia.
- Información a los trabajadores y formación en Seguridad en el Trabajo.
- Inspecciones planeadas de seguridad incluidas en el Plan Anual de Prevención.

Higiene Industrial

- Diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- Detección de los factores de riesgo de Higiene Industrial incluidos en el Plan Anual de Prevención.

- Determinación de las prioridades en relación con estas medidas de prevención de enfermedades profesionales.
- Información a los trabajadores y formación en Higiene Industrial.
- Mediciones de Agentes Físicos (ruido, temperatura, humedad, iluminación...)

#### Ergonomía y Psicosociología

- Diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- Evaluación de riesgos derivados de los factores Ergonómicos y Psicosociales incluidos en el Plan anual de Prevención.
- Determinación de las prioridades en relación con estas medidas de prevención de enfermedades profesionales.
- Información a los trabajadores y formación en Ergonomía y Psicosociología Aplicada.

#### Vigilancia de la Salud

- Diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- Análisis de la Evaluación de riesgos y determinación de los factores individuales de riesgo.
- Exámenes específicos de salud según los resultados obtenidos de la Evaluación de Riesgos:
  - De trabajadores/as especialmente sensibles detectados o conocidos.
  - De embarazadas y menores.
  - De retorno tras ausencia prolongada por motivos de salud.
  - Periódicos según riesgos específicos.

En todas las áreas descritas, se han detectado tanto puntos fuertes como áreas de mejora, que traducimos en medidas, las cuáles se desarrollarán en el epígrafe correspondiente.

No obstante, el hecho de que una micropyme participe en un Programa de Igualdad, es en sí mismo, una decisión importante, y pone de manifiesto la sensibilidad y adaptabilidad de la Dirección y su equipo de gestión ante estas políticas.

En este sentido, Axón Formación, S.L. se plantea las Políticas de Igualdad, no en la gestión a corto plazo, sino ante un posible proceso de desarrollo y crecimiento empresarial. Así, el objetivo del proyecto, más allá de analizar la realidad, que en este caso no es significativa, es establecer qué criterios de igualdad habrán de ser necesarios en cada una de las decisiones de crecimiento y desarrollo que se vayan tomando, por ejemplo, en relación a la inclusión de la perspectiva de género en todos los procesos de la empresa, selección y formación de profesionales, la organización del trabajo con el mayor grado de conciliación posible, etc.

### **7.3 Objetivos Generales del Plan de Igualdad**

A continuación se desglosan todos los objetivos que se proponen para el Plan de Igualdad de Axón Formación, S.L. y posteriormente se detalla cada uno de ellos y se identifican las medidas y acciones positivas propuestas para alcanzar dichos objetivos.

- Promover la integración de Igualdad de Oportunidades en la Gestión Empresarial y en la cultura de la organización como valor central y estratégico de la misma.
- Promover los procesos de selección, promoción y formación en Igualdad de Oportunidades, consolidando las políticas de RRHH que puedan seguir incidiendo en la presencia de la mujer.
- Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.
- Formar y sensibilizar al personal de la organización en materia de igualdad.
- Propiciar el compromiso del equipo profesional con el Plan de Igualdad.
- Establecer medidas para detectar y corregir posibles casos de acoso sexual y moral.
- Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Establecer el calendario de implantación del plan de igualdad.

## 7.4 Objetivos específicos y medidas del Plan de Igualdad

### 7.4.1 Acceso a la empresa

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1: Revisar los procedimientos de selección para el acceso a la empresa desde la publicación de las ofertas hasta la selección final para garantizar la igualdad de trato y oportunidades utilizando, para ello, procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE / DESTINADA A	PLAZO DE EJECUCIÓN
<p>1. Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Utilizar denominaciones no sexistas en los puestos de trabajo en las ofertas de empleo.</li> <li>b. Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión tanto por canales internos como externos (web, prensa...) de las ofertas de la empresa.</li> <li>c. En los anuncios que se publiquen, se eliminará cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género.</li> </ul>	Número de ofertas en lenguaje neutro respecto al género / número total de ofertas realizadas = tiende a 1	Selección - Igualdad / Plantilla General	2014 y durante la vigencia del plan.
<p>2. Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.</p>	Número de ofertas publicadas con compromiso / número total de ofertas publicadas = tiende a 1	Selección / Plantilla General	Desde la firma del plan

<p>3. Revisar el procedimiento de selección para comprobar que se utilizan criterios objetivos que no contemplan aspectos de contenido personal o estereotipos de género y que garantizan una selección igualitaria.</p>	<p>Documentos del procedimiento revisados (SI/NO)</p>	<p>Selección / Plantilla General</p>	<p>2014</p>
<p>4. Revisar la documentación del procedimiento de selección (reclutamiento de candidaturas, selección, modelo de entrevista) desde la perspectiva de género.</p>	<p>Documentación revisada y corregida. (SI/NO)</p>	<p>Selección / Plantilla General</p>	<p>2014</p>
<p>5. Revisar los modelos de solicitud de empleo para comprobar si existen preguntas de carácter personal o que contengan connotaciones de género.</p>	<p>Modelos de solicitud revisados y corregidos (SI/NO)</p>	<p>Selección / Plantilla General</p>	<p>2014</p>
<p>6. Introducir en la documentación sobre el proceso de selección, las acciones a seguir (cita de personas candidatas, entrevista personal, técnica, análisis de resultados, decisión y respuesta a las personas candidatas) un apartado sobre directrices y recomendaciones para garantizar una selección no sexista.</p>	<p>El apartado ha sido introducido en la documentación (SI/NO)</p>	<p>Selección / Plantilla General</p>	<p>Primer trimestre 2015</p>

7. Formar al personal responsable de la preselección (revisión de currículum) y de selección (entrevistas telefónicas y personales), en materia de igualdad y en la aplicación del procedimiento de selección.	Número de personas formadas / número total de personas que intervienen en procesos de selección = tiende a 1	Formación- Resp. Igualdad Plantilla General	Primer trimestre 2015
8. Disponer de información estadística, desagregada por sexo de las personas que se inscriban en nuestras ofertas de empleo a través de los medios que permitan obtener este dato.	Número de candidaturas por sexo presentadas. • Número de mujeres preseleccionadas / Número de personas presentadas	Selección / Comisión de Seguimiento - Dirección	Cuarto trimestre de 2015
9. Recoger información sobre los impedimentos constatados por la empresa en la búsqueda de personas de determinado sexo para puestos vacantes.	Informe de los impedimentos encontrados desagregados por sexo.	Selección / Comisión de Seguimiento - Dirección	A partir de Enero de 2015 y durante la vigencia del plan.

### 7.4.2 Contratación

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1: Corregir el desequilibrio entre mujeres y hombres en las contrataciones a tiempo parcial y fijas discontinuas.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE / DESTINADA A</b>	<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>
1. Informar a través de los medios de comunicación de la empresa de las vacantes a tiempo completo y de las fijas sin discontinuidad.	Número de comunicaciones de vacantes publicadas / Número de vacantes convocadas = tiende a 1	Selección / Plantilla	Desde la firma del plan

<p>2. Realizar un cuestionario para que los trabajadores/as a tiempo parcial y fijos discontinuos, interesados/as en ocupar puestos de trabajo de jornada completa, se lo comuniquen a la empresa.</p>	<p>Número de cuestionarios distribuidos/ N° de personas afectadas. N° de mujeres y hombres que quieren optar por tiempo completo</p>	<p>Selección / Plantilla</p>	<p>Último trimestre 2014 - primero del 2015</p>
<p>3. Aplicar la medida de acción positiva de que en la conversión de contratos temporales a fijos, tendrá prioridad el sexo con mayor temporalidad.</p>	<p>N° de conversiones de mujeres temporales a fijas/ N° total de conversiones. N° de conversiones de hombres temporales a fijos / N° de conversiones</p>	<p>Selección / Plantilla</p>	<p>Desde la firma del plan</p>
<p>4. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos y los contratos a tiempo parcial en tiempo completo desagregados por sexo.</p>	<p>N° de mujeres con contrato a tiempo parcial transformado en tiempo completo N° de hombres con contrato a tiempo parcial transformado en tiempo completo N° de mujeres con contrato temporal</p>	<p>RR.HH / Comisión de Seguimiento</p>	<p>Anualmente</p>
<p>5. Realizar un seguimiento de los motivos de baja en la</p>	<p>N° de bajas por sexo y motivo.</p>	<p>RR.HH / Comisión de Seguimiento</p>	<p>Anualmente</p>
<p>6. Garantizar la igualdad de trato en las modalidades de contratación existentes y en las nuevas que puedan aprobarse a lo largo de la vigencia del Plan.</p>	<p>Número de mujeres y hombres contratados/as con las nuevas modalidades/ Número de contrataciones</p>	<p>RR.HH / Plantilla actual y nuevas incorporaciones</p>	<p>Desde la firma del plan</p>



OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.: Nombrar una persona responsable de Igualdad en la empresa como persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE DESTINADA A	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar) que coordine el Plan, participe en su implementación, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Persona designada.	Dirección / Plantilla	Junio de 2014

### 7.4.3. Formación

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Establecer una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE DIRIGIDA A</b>	<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>
1. Realizar acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación. Formar a cada departamento responsable de desarrollar medidas del Plan de Igualdad específicamente en la materia correspondiente.	Nº de personas formadas en igualdad en cada uno de los departamentos / Nº de integrantes de cada departamento = tiende a 1	Dpto. Formación	A lo largo de 2015
2. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y en seguimiento de planes.	Nº de personas formadas / Nº de personas que componen la Comisión.	Dpto. Formación	2014- 2015
3. Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente incluidos mandos y nuevos mandos.	Nº de cursos con módulos de igualdad/ nº de cursos impartidos.	Dpto. Formación	A partir de Enero de 2015 y durante la vigencia del plan.

4. Realizar acciones de sensibilización para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos.	Número y tipo de acciones de sensibilización realizados.	Dpto. Formación	A partir de Enero de 2015 y durante la vigencia del plan.
5. Informar y formar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad (en diferentes años prolongándolo en el tiempo)	Nº de personas formadas / Nº personas de la plantilla	Dpto. Formación	A partir de Enero de 2015 y durante la vigencia del plan.
6. Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el plan de formación, su grado de ejecución y la participación por tipos de curso de las mujeres y los hombres en el mismo.	Informe elaborado con la totalidad de acciones formativas desagregadas por sexo.	Dpto. Formación	A partir de Enero de 2015 y durante la vigencia del plan (Anualmente)

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.:</b> Establecer la perspectiva de género en los Planes de Formación que ejecuta la entidad			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE DIRIGIDA A</b>	<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>
1. Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la plantilla pueda inscribirse y realizar, voluntariamente cualquier itinerario formativo, para el	Sistema por el que la plantilla puede inscribirse en cualquier itinerario formativo.	Formación / Plantilla	Enero 2015 y durante la vigencia del plan.

<p>2. Formar a mujeres y hombres en especialidades en las que se encuentren subrepresentadas/os, para poder acceder a determinados puestos y buscar el equilibrio (si la formación pertenece a su área de actividad)</p>	<p>Nº de mujeres formadas en especialidades en las que están subrepresentadas. Nº de hombres formados en</p>	<p>Formación / Plantilla</p>	<p>A partir de Septiembre de 2015 y durante la vigencia del plan.</p>
<p>3. Sensibilizar al alumnado / clientes externos de los programas de formación en igualdad de trato y oportunidades. sensibilizado en esta materia</p>	<p>Nº de acciones de sensibilización y nº de participantes.</p>	<p>Formación / Alumnado</p>	<p>A partir de Diciembre de 2014 y durante la vigencia del plan.</p>
<p>4. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.</p>	<p>Nº de materiales revisados/ nº de manuales-materiales editados</p>	<p>Formación / Plantilla y Grupos de Interés</p>	<p>A partir de Diciembre de 2014</p>
<p>5. Sensibilizar al profesorado propio en igualdad de trato y oportunidades. Exigir en la contratación que el profesorado esté sensibilizado en esta materia</p>	<p>Nº de acciones de sensibilización y nº de participantes. A través de un comunicado a las personas responsables de la selección (respeto criterios)</p>	<p>Formación / Selección</p>	<p>A partir de Diciembre de 2014 y durante la vigencia del plan.</p>

**7.4.4. Promoción**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE DESTINADA A</b>	<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>
1. Revisar los criterios de promoción y comprobar que la valoración de las candidaturas se rige por criterios objetivos por parte de las personas responsables de la promoción (titulación, cualificación, conocimientos y otros que respondan a las necesidades reales del puesto a cubrir).	Documento de la revisión	RRHH / Plantilla	2015
2. Establecer un informe anual respecto a si el sistema de promoción está generando algún tipo de sesgo en relación al género.	Informe anual	RRHH – Resp. Igualdad / Comisión de Seguimiento	A partir de Diciembre de 2014 y durante la vigencia del plan.
3. Disponer de información estadística desagregada por sexo de seguimiento de las diferentes promociones y su resultado para su traslado a la Comisión de seguimiento.	Número de mujeres seleccionadas / Número de personas consideradas. Número de hombres seleccionados / Número de personas consideradas. Nº de mujeres promocionadas / Nº personas seleccionadas. Nº de hombres promocionados / Nº de personas seleccionadas.	RRHH / Comisión de Seguimiento	Cuarto trimestre de 2015 y durante la vigencia del plan. (Anualmente)

<p>4. En igualdad de méritos y capacidades tendrán preferencia en los ascensos a categorías, puestos o grupos profesionales las personas del sexo menos representado.</p>	<p>Número de veces en que se aplica la medida Nº de mujeres y hombres ascendidos a áreas, puestos o grupos profesionales en igualdad de méritos y capacidades.</p>	<p>RRHH / Plantilla</p>	<p>Desde la firma del plan</p>
---	--	-------------------------	--------------------------------

**7.4.5. Acoso moral, sexual y por razón de sexo**

<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.: Elaborar y difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.</b></p>			
<p><b>MEDIDAS</b></p>	<p><b>INDICADORES</b></p>	<p><b>RESPONSABLE DESTINADA A</b></p>	<p><b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b></p>
<p>1. Elaborar un Protocolo de Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo</p>	<p>Manual elaborado (SI / NO)</p>	<p>Resp. Igualdad / Plantilla</p>	<p>Noviembre 2014 y durante toda la vigencia del plan</p>
<p>2. Difundir a toda la plantilla el protocolo de actuación, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan.</p>	<p>Canales de comunicación por los que se ha difundido el protocolo.</p>	<p>Resp. Igualdad / Plantilla</p>	<p>Desde el momento en que el protocolo esté elaborado y durante toda la vigencia del plan</p>

3. La Responsable de Igualdad presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso y su resolución, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Nº de denuncias comunicadas / Nº de denuncias registradas Nº de denuncias archivadas comunicadas /Nº de denuncias archivadas	Resp. Igualdad / Plantilla	Anualmente
--	---	----------------------------	------------

### 7.4.6. Comunicación y Sensibilización

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.:</b> <b>Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla</b>			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE DESTINADA A	CALENDARIO
1. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (e-mail; tablón de anuncios, etc.) y externas (página web, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.) para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas.	Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos.	Responsable de Igualdad – Dirección / Plantilla y Grupos de Interés	Desde la firma del plan y durante toda la vigencia del mismo
2. Adoptar un manual de comunicación no sexista	Manual elaborado (SI/NO) Manual difundido (SI/NO)	Responsable de Igualdad / Plantilla	Primer trimestre 2015

3. Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y expresar opiniones (buzones sugerencias, apartado correo, portal empleado/a)	Canales para sugerencias abiertos.	Responsable de Igualdad / Plantilla	Primer trimestre 2015
4. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones externas, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Nº de personas por sexo formadas/ Nº de personas implicadas = tiende a 1	Dpto. Formación	2014-2015

**7.4.7. Cultura empresarial y compromiso con la igualdad**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.: Garantizar la implicación y el compromiso real de la empresa en Igualdad de Oportunidades mediante una declaración de principios estratégicos en el ámbito corporativo.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE DESTINADA A</b>	<b>CALENDARIO</b>
1. Firmar el compromiso por parte de la dirección y crear la comisión de seguimiento del Plan.	Compromiso de la Dirección firmado Creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan	Dirección / Plantilla	Junio de 2014



<p>2. Diseño, desarrollo e implantación del Plan de Igualdad, en este queda explícito el compromiso firme y activo de todos los agentes implicados en la Organización, que estará a disposición pública.</p>	<p>Plan de Igualdad concluido (SI/NO)</p>	<p>Dirección - Responsable de Igualdad / Plantilla</p>	<p>Junio de 2014</p>
<p>3. Difusión y comunicación de la puesta en marcha del Plan de Igualdad.</p>	<p>Plan de igualdad difundido (SI/NO)</p>	<p>Responsable de Igualdad / Plantilla</p>	<p>Tercer trimestre de 2014</p>

**7.4.8. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.: Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral – fomento de la corresponsabilidad.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE DESTINADA A	CALENDARIO
1. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación (y corresponsabilidad) no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de los trabajadores. Es decir, las licencias y permisos relativos a la protección de la maternidad y la paternidad, así como los permisos relativos a la atención y cuidado de la familia, no pueden constituir ningún tipo de discriminación.	<p>Nº de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres.</p> <p>Permisos, suspensiones de contrato por motivos familiares, excedencias, se conceden a personas con cualquier tipo de contrato.</p> <p>Nº de mujeres y hombres que participan en formación y/o son promocionados estando disfrutando de algún derecho relacionado con la conciliación.</p>	Dirección / Plantilla	Desde el inicio del Plan y durante toda la vigencia del mismo

<p>2. Utilizar los canales de comunicación internos de la Empresa para informar a la plantilla de los permisos y licencias que contempla la legislación y las que se mejoran por el Plan de Igualdad.</p>	<p>Comunicaciones realizadas a la plantilla</p>	<p>RRHH - Responsable de Igualdad / Plantilla</p>	<p>Desde el inicio del Plan y durante toda la vigencia del mismo</p>
<p>3. Sin perjuicio de las previsiones contenidas en el Artículo 37. 5 y 37. 6 del Estatuto de los Trabajadores en materia de reducción de jornada y concreción horaria y, con objeto de buscar fórmulas para avanzar y hacer efectivos los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores y las trabajadoras, y de ir más allá de las previsiones legales, se podrán realizar acuerdos individuales entre trabajadores/as y Empresa.</p>	<p>Acuerdos individuales realizados</p>	<p>RRHH / Plantilla</p>	<p>Anualmente. Cuatro trimestre de 2015</p>

## MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA IMPLEMENTADAS POR LA ENTIDAD CON ANTERIORIDAD AL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD.

En la concepción de este Plan de Igualdad, y en las acciones previas implementadas, se ha entendido la acción positiva como una estrategia temporal destinada a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social minusvalorado o discriminado (en función de la raza, sexo, situación física de minusvalía, etc.), alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

Estas acciones, se han implementado en las ocasiones en las que se ha estimado era necesario modificar una situación ya que, no han sido detectadas hasta el momento actual, acciones concretas de discriminación indirecta sufridas por ninguna persona a nivel individual en ninguna circunstancia.

Las acciones positivas implementadas han sido las que se indican a continuación en relación a:

**- Difusión de la Política de Igualdad de Oportunidades. Medida: Inscribir regularmente el tema de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el orden del día de las reuniones de dirección y de cualquier otra área de la organización, a fin de subrayar su importancia.**

Esta medida ha contribuido a crear una buena acogida para las medidas implantadas, así como a fomentar un cambio cultural en la empresa.

**- Reclutamiento, selección y contratación.**

Medida: Ofertar mediante un lenguaje no sexista los puestos de trabajo disponibles, especificando claramente que su disponibilidad es tanto para hombres como para mujeres.

Esta medida puede parecer puramente formal, pero no lo es: de un lado, ha comprometido a la empresa a admitir a hombres o mujeres en todos los puestos de trabajo, estén éstos feminizados o masculinizados; de otro, ha animado a hombres y a mujeres a optar a puestos de trabajo que pueden haber considerado tradicionalmente “vetados” a una y otro género.

Medida: Revisar las pruebas de selección a fin de que éstas midan solo la capacidad para el desempeño del puesto de trabajo, y no otras habilidades distintas, y por supuesto, que no incluyan preguntas relativas a la situación familiar.

Esta medida ha sido especialmente importante para las categorías consideradas de escasa cualificación y para la incorporación al mundo laboral de mujeres de más edad.

Medida: Arbitrar procedimientos de promoción transparentes, objetivos y no sexistas.

Esta medida ha implicado revisar desde una perspectiva de género los procedimientos de promoción existentes, así como todos los procesos previos de las que ésta puede depender: selección, contratación, formación, etc.

#### **- Formación:**

Medida: Establecer un sistema de formación proactiva, de tal modo que se opte la formación antes de que existan determinadas necesidades y/o ofertas de promoción o cambio de puesto de trabajo.

Esta medida ha supuesto favorecer que las propias mujeres pierdan el miedo y/o la falta de interés en sus propias carreras profesionales o que desistan de sus puestos de trabajo cuando éstos suponen una modificación sustancial.

Medida: Formar a las mujeres en habilidades metalaborales: formación, salud, relaciones laborales, etc.

Se trata, en definitiva, de que las mujeres “vivan” el protagonismo que su puesto de trabajo tiene en sus vidas, así como de que sean conscientes de sus condiciones, capacidad de modificación y decisión, etc.

Medida: Organizar cursos específicos para las mujeres a fin de prepararlas para empleos y funciones dentro de la empresa no tradicionales, o donde estén subrepresentadas.

Esta medida es extraordinariamente importante, tanto desde el punto de vista estricto de las relaciones laborales, como desde el de las propias mujeres y la consideración que éstas tienen de su propio trabajo.

**- Acoso Sexual:**

Medida: Sensibilizar a toda la plantilla para combatir y evitar el acoso sexual.

Se trata de una medida proactiva. Evidentemente no se trata, como objetivo prioritario, de sancionar el acoso cuando éste se ha producido, sino de evitar que se produzca.

Medida: Formar a las mujeres a fin de que sean capaces de identificar, prevenir y denunciar el acoso sexual.

Con esta medida se ha tratado de lograr que las mujeres, principales víctimas del acoso sexual, no se encuentren indefensas ante este tipo de agresión.

Medida: Revisar y corregir los escritos de la empresa: convenio, cartas, carteles indicadores, organigramas, etc. garantizando un uso no sexista del lenguaje.

Aunque pueda parecer intrascendente, está claro que el lenguaje objetiva el pensamiento y condiciona la realidad.

**MEDIDAS INNOVADORAS QUE CONTRIBUYEN EFECTIVAMENTE A LA ELIMINACIÓN Y PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

Las medidas innovadoras llevadas a cabo por la organización hasta el momento están relacionadas con la organización del tiempo del trabajo y de conciliación de la vida personal y laboral.

**FLEXIBILIDAD**

- Se establece un notable margen en el horario de entrada (entre las 8.00h y las 9.30h).

- En el caso de un imprevisto familiar, cualquier empleado/da puede ausentarse de su puesto de trabajo.
- Se dispone de un calendario de vacaciones flexible.
- Se permite abandonar el puesto de trabajo por una emergencia familiar.

#### PERMISOS, JORNADAS REDUCIDAS Y EXCEDENCIAS

- Se permite la reducción de jornada con una reducción salarial proporcional.
- Se posibilitan las excedencias para cuidar de un familiar.
- Se mantienen las ventajas laborales después de un permiso o una excedencia larga.

#### POLÍTICAS DE PERSONAL

- El personal de dirección de la empresa está altamente sensibilizado respecto al equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar, y es comprensivo con las demandas personales de cada empleado y empleada. Se tiene en cuenta la situación familiar y personal de cada trabajador y trabajadora de la empresa.

#### Beneficios obtenidos

- Mayor cohesión.
- Orgullo de pertenecer a la empresa.
- Baja rotación.
- Mayor productividad.

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista para el empresario en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Concretamente, la fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la empresa AXÓN FORMACIÓN, S.L. permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.



El Plan de Igualdad, ha establecido desde su planteamiento inicial, un sistema de evaluación y seguimiento que permita conocer los resultados obtenidos con la puesta en marcha del mismo. Este sistema analizará la eficacia de las actuaciones específicas ejecutadas para dar cumplimiento a los objetivos planteados en cada plan.

En función del momento en que se realice la evaluación, se pueden establecer distintos tipos. Es deseable que la evaluación se lleve a cabo en los tres momentos que aparecen a continuación:

Evaluación inicial (cuando proceda). Este tipo de evaluación tiene lugar antes de poner en marcha las actuaciones de cualquier proyecto. A través de ella se obtiene una idea de la situación de partida en relación a los objetivos planteados en el marco del proyecto.

En el caso del Plan de Igualdad, la evaluación inicial coincide con el momento de diagnóstico, por tanto, ya ha sido realizada y es el punto de partida que permitirá la comparativa con otros datos obtenidos en una fase posterior de evaluación.

Evaluación intermedia (o seguimiento):

Esta fase de la evaluación consiste en el seguimiento de las actuaciones una vez que éstas han sido ejecutadas. Se planificará la recogida de información a través de diversas herramientas –como fichas de observación o cuestionarios– que medirán el grado de consecución de los objetivos perseguidos con cada actividad, la predisposición de las personas implicadas y la suficiencia o insuficiencia de los recursos empleados, entre otros aspectos.

Evaluación final:

se realiza una vez que el proyecto ha concluido y consiste en analizar si se han cumplido los objetivos que se proponían con la ejecución del proyecto, el resultado favorable o desfavorable de las medidas específicas llevadas a cabo, las deficiencias detectadas y las posibles opciones de mejora o alternativas.

En caso del Plan de Igualdad, una vez ejecutadas todas las actividades planificadas se realizará la evaluación final del Plan de Igualdad en su conjunto. Para ello, se dará respuesta a un grupo de indicadores. Las conclusiones obtenidas tras el análisis de la información que se desprende de los indicadores deben reflejarse en una Memoria Final. Esta memoria incluirá información sobre los resultados obtenidos, errores cometidos, necesidades que quedan sin cubrir y posibles mejoras. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

## **9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

### **A.- Constitución.-**

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan la creación de una COMISIÓN DE SEGUIMIENTO para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de AXÓN FORMACIÓN S.L. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la aprobación de dicho Plan de Igualdad en el momento de la firma del Compromiso de la Dirección.

Ver composición en el Anexo “Acta constitución Comisión de Seguimiento”.

### **B.- Composición.-**

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de AXÓN FORMACIÓN S.L. estará compuesta con la composición que se detalla a continuación:

Por la parte empresarial:

- 2 representantes de los trabajadores

Las designaciones de los miembros por cada una de las organizaciones se realizarán dentro de los quince días naturales siguientes de la firma del Plan. Uno de los vocales designados por la empresa actuará como responsable-coordinador ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

### **C.- Funciones.-**

Dicha Comisión tendrá como funciones las siguientes:

1. Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
2. Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
3. Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
4. Por parte de la Empresa, se presentará al pleno de la Comisión un informe anual sobre la situación del Plan de Igualdad en la Empresa.
5. Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente.
6. La Comisión también realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de los órganos de representación de los trabajadores.

### **C.1 Atribuciones generales de la Comisión**

- Interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Seguimiento de la implementación.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos. La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan de Igualdad.

### **C.2 Atribuciones específicas de la Comisión**

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.

- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la **fase de Seguimiento** se deberá recoger información sobre:
  - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
  - El grado de ejecución de las acciones.
  - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
  - Identificación de posibles acciones futuras.
- En la **evaluación final** del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
  - o El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
  - o Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
  - o Grado de consecución de los resultados esperados.
  - o Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
  - o Grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
  - o Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
  - o Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
  - o Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

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

#### **D.- Funcionamiento.-**

La Comisión será la encargada del seguimiento anual contando con el apoyo de los departamentos o responsables que fuesen necesarios para llevar a cabo las acciones analizadas. El resultado de este seguimiento se reflejará anualmente en una memoria que se anexará al presente Plan y que servirá de apoyo para la evaluación.

La Comisión se reunirá como mínimo cada 5 meses con carácter ordinario durante el primer año y cada 6 meses a partir del segundo año, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las representaciones con voz y voto en la Comisión.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa.

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

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

Domicilio: a efectos de notificaciones y convocatorias, queda fijado como domicilio de la Comisión la dirección que se indica a continuación:

- Ruiz de Padrón. Edificio San José. Local 5. 38800 La Gomera - S/C Tenerife

#### **E.- Medios.**

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

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

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

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

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

#### **F.- Solución extrajudicial de conflictos**

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al IV Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC IV); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).