Plan de la igualdad de oportunidades

entre mujeres y hombres.

2022 – 2026

Contenido

INTRODUCCIÓN 6

SUS VALORES 7

MARCO LEGAL 9

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y VIGENCIA 10

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD 11

COMISIÓN NEGOCIADORA 11

Integrantes Comisión Negociadora 12

Objetivo de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad 13

Las funciones de la Comisión Negociadora 13

Reglamento de funcionamiento 15

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA 15

RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA 15

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL GRUPO ADF 15

PLAN DE IGUALDAD 16

DESCRIPCIÓN DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS, MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN, PRIORIZACIÓN, INDICADORES, MEDIO HUMANOS Y MEDIO MATERIALES Y RECURSOS 17

1) PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN 17

2) FORMACIÓN 20

3) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 24

4)PROMOCIÓN PROFESIONAL 25
5) CONDICIONES DE TRABAJO 25
6) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 26
7) SEGURIDAD, ... SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS 29
8) INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA 29
9) RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA 30
10) APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO 31
11) ÁREA DE DIVERSIDAD E IDENTIDAD SEXUAL 32
12) COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA 33
13) PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO 35
CALENDARIO 37
SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE ACADEMIA DE DESARROLLO FORMATIVO SL 44
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE LAS ÁREAS DE MEJORA INCLUIDAS EN EL PLAN DE IGUALDAD 47
Comisión paritaria encargada del seguimiento, evaluación y revisión 48
Procedimiento de aprobación del Plan de Igualdad 50
ANEXO I 51
INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA ACADEMIA DE DESARROLLO FORMATIVO SL 51
PRESENTACIÓN DEL PROYECTO 51
COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD 52

FINALIDAD DEL INFORME 52
INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA 53
ORGANIGRAMA 56
ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA 56
Condiciones de Trabajo. Clasificación profesional 57
Procesos de selección y contratación 64
Promoción 72
Formación 75
Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres 86
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 88
Retribuciones 98
Infrarrepresentación femenina 102
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 110
Violencia de género 115
CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS DEL ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO 120
Principales problemas y dificultades encontradas 121
Objetivos generales del Plan de Igualdad 123
ANEXO II RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA 124
ANEXO III PROTOCOLO ACOSO SEXUAL GRUPO ADF 131
Introducción. 132

Ámbito personal. 134
Definiciones. 134
Decálogo de prevención del acoso. 136
Medidas a observar 137
Procedimiento para la resolución de conflictos y sanciones 140
Sanciones: 145
Anexo nº 1 Solicitud Denuncia 148
Anexo Nº II Modelo de entrevista de testigos 150
Esquema del procedimiento 152

INTRODUCCIÓN

El centro educativo **Academia de Desarrollo Formativo, S.L.**, a partir de ahora **ADF**, es una empresa familiar que inicia su trayectoria en el campo de la formación no reglada en el año 2003 en el término municipal de Gáldar en Gran Canaria en un pequeño espacio que con el tiempo se ha ido mejorando y ampliando contando en la actualidad con cerca de 1000m^2 donde cuenta con zonas de oficinas, 8 aseos y 8 aulas acreditadas y totalmente equipadas adaptadas a las nuevas exigencias arquitectónicas y acreditadas con el Certificado Universal de Accesibilidad ante la Consejería de Asuntos Sociales del Gobierno de Canarias con número 0010/2006.

Durante estos años ha logrado consolidarse en el sector de la formación profesional, ampliando su cobertura con diferentes sedes físicas en varios municipios de la isla como son en Telde a través de la entidad Círculo de Formación Empleo e Innovación, S.L. y en la capital de la isla, Las Palmas de Gran Canaria con Formavanza, S.L. y sus respectivas marcas (Empleoaqui.com, uno de los primeros portales de empleo a nivel nacional, obteniendo la autorización como agencia de colocación en enero de 2012 y Estudiancasa.es, web creada para la impartición de formación online).

Se ha consolidado así el GRUPO ADF, orientado a la formación (online y presencial), e intermediación laboral para el empleo.

Sus centros formativos están autorizados por entidades y empresas de prestigio como Microsoft, Ministerio del Interior, Servicio Canario de Empleo, FUNDA (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo), Consejería de Educación del Gobierno de Canarias, Fundación Laboral de la Construcción, ESSSCAN (Escuela de Servicios Sanitarios y Sociales de Canarias) lo que les ha permitido disponer de una oferta académica especializada y de calidad que aporta valor a un amplio abanico de clientes.

La razón de todo el GRUPO ADF es mejorar la empleabilidad de las personas y con ello el mercado laboral y la sociedad en general a través de su compromiso con el entorno y la utilización de las siguientes tres vías: cualificación profesional y personal a través de una formación profesional para hacerles partícipes de forma activa en la sociedad, que planteen sus propios proyectos de vida, elaboren posibilidades de futuro y les ayude a mejorar. De esta forma el GRUPO ADF combate entre otras, las situaciones de pobreza, las desigualdades, la marginación o la exclusión social.

Tres metas fundamentales: *calidad, sostenibilidad y crecimiento*; y los siguientes objetivos estratégicos:

- **Liderazgo:** Ser una empresa referencia en el sector de la formación y del empleo, en cuanto a innovación educativa e impulsar el talento de nuestros alumnos, hacia el éxito personal individual.

- **Calidad:** estamos comprometidos con la satisfacción de nuestros/as grupos de interés, por lo que gestionamos nuestros procesos y diseñamos nuestro plan estratégico, para ofrecer siempre productos y servicios de calidad que se anticipen y colmen sus deseos y necesidades.
- **Responsabilidad social empresarial**: Ser una empresa íntegra y éticamente responsable con nuestro entorno y la sociedad en general, comprometidos con la promoción y protección del medioambiente, la igualdad, la tolerancia, el desarrollo del talento, la educación adaptativa, la no discriminación y la transparencia.
- **Sostenibilidad**: buscamos maximizar nuestro rendimiento para beneficio de la organización y de todos los agentes implicados, pero con responsabilidad y sostenibilidad. Eficacia, eficiencia, innovación y mejora continua son nuestros medios para ser una organización productiva y dinámica y para mantener, diversificar y expandir nuestro negocio.

SUS VALORES

- **Hacer brillar a las personas**: Proporcionando a las personas orientación, guía, apoyo, escucha. Para que las personas se encuentren consigo mismas, den el máximo de cada una, ayudarles a conseguir sus objetivos personales, el sentido de sus vidas. A través de la comprensión empática y conducta asertiva.
- **Felicidad**: Encarando el día con una sonrisa, disfrutando con nuestro trabajo, con las personas de nuestro entorno, diseñando el entorno de trabajo feliz.
- **Creatividad e innovación**: Fomentando la autocrítica, la generación constante de ideas. Desarrollando la intuición y a la creatividad. Cuestionándonos nuevas formas de hacer, adaptándonos a los cambios e incentivando el aprendizaje por descubrimiento.
- **Comunicación y transparencia**: Siendo una empresa transparente, abierta al diálogo, desarrollo del espíritu crítico constructivo, accesible para todos nuestros grupos de interés y practicando una comunicación enriquecedora y bidireccional.
- **Cooperación y colaboración**: Creando clima de colaboración democrática en nuestros centros, fomentando el sujeto colectivo. Cooperando con las instituciones, alumnado, asociaciones y sociedad en general.
- **Aprendizaje y crecimiento**: Deseo por crecer y progresar a nivel personal y profesional, aprender a aprender. Apertura ante nuevos retos y con capacidad para reilusionarnos

En 2021, se constituyó la Comisión de Igualdad con el objetivo de elaborar y negociar un Plan de Igualdad. Así mismo, en diciembre de 2021 se ha constituido de forma legítima la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Academia de Desarrollo Formativo, S.L. 2022-2026.

Durante todo este tiempo, la empresa Academia de Desarrollo Formativo, S.L. ha formalizado el compromiso de la dirección de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, reafirmándose este compromiso en el primer Plan de Igualdad.

La implicación de la dirección de la empresa en esta materia es fundamental para conseguir una igualdad efectiva en todos los ámbitos de la organización, y poner en valor el presente Plan de Igualdad para que sea el instrumento a través del cual se produzca:

- La eliminación y prevención de cualquier tipo de discriminación o acoso por razón de género.
- Una mejora del clima laboral y en general de la calidad de vida de las personas.
- Una optimización de las capacidades de toda la plantilla.
- El aumento del compromiso con la organización.
- Y como consecuencia de todo lo anterior, una mejora de los resultados empresariales.

MARCO LEGAL

La Constitución Española proclama en sus primeros artículos el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por orden expositivo las referencias principales son:

En el artículo 9.2 dice: "Corresponde a los Poderes Públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

Por su parte el artículo 10.2 dice que "Las Normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de derechos Humanos y los tratados yacuerdos internacionales sobre las materias ratificados por España".

También el artículo 14 explicita: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión ocualquier otra condición personal o social".

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que se autodefine como una "ley-código" que no solo sienta principios y pautas en su articulado de gran relevancia institucional sino que en las Disposiciones Transitorias introduce aspectos concretos y prácticos en orden al mundo del trabajo que generan modificaciones sustanciales enel Estatuto de los/as Trabajadores/as, en la ley de la Seguridad Social, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la Ley de Procedimiento Laboral, en la Ley de Infracciones y Sancionesen el Orden Social y en normativas de inferior rango pero que afectan a temas tan trascendentescomo las contrataciones.

Además, se debe tener en cuenta las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación.

En este sentido cabe destacar lo estipulado en la Ley 3/2007 en su artículo 45, en el que se especifica 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 la plantilla en la forma que se determine en la legislación laboral.

Y por último las correspondientes al desarrollo normativo que ha traído consigo la publicación de los Reales Decreto como 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Y el RDL 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de la empresa Academia de Desarrollo Formativo, S.L., incluidas las personas responsables y de la dirección.

El ámbito de aplicación territorial será Provincial, siendo competencia el mismo de la Autoridad Laboral Provincial de Las Palmas.

La vigencia del plan será de cuatro años. Desde el 14 enero del año 2022 hasta el 14 enero del 2026, para la evaluación, negociación y elaboración del siguiente plan de igualdad.

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

El compromiso del Academia de Desarrollo Formativo, S.L. con este proyecto y la implicación de la plantilla en esta tarea es una "condición sine qua non" si se quiere conseguir que este Quinto 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 el aumento de la productividad, y no un mero documento realizado por imposición legal.

Conseguir la igualdad real supone, no solo evitar las discriminaciones por razón de sexo (basadas en el diferente trato recibido por y de las personas en función del género al cual pertenecen), sino también, abogar por la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizativa y las políticas de igualdad de oportunidades, la discriminación y el acoso sexual, el lenguaje igualitario, el acceso, la promoción y las condiciones de trabajo, las retribuciones, la formación, la conciliación y la corresponsabilidad.

El 27/12/2021 firmamos nuestro compromiso para la elaboración del V Plan de Igualdad

La Dirección de Academia de Desarrollo Formativo, S.L. se compromete a llevar a cabo la implantación del V Plan de Igualdad, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y como principio estratégico de su cultura; concediendo a la igualdad de oportunidades y equidad entre hombres y mujeres, la lucha contra la violencia de género y el fomento de la conciliación de la vida, personal, familiar y laboral, un valor clave en la política de gestión de las personas

COMISIÓN NEGOCIADORA

El 27 de diciembre de 2021 la Dirección de Academia de Desarrollo Formativo, S.L. firmó e hizo público el Compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad, comunicando en la misma fecha a todo el personal la apertura de la negociación y materias objeto de esta. Se

traslada en el tablón de anuncios digital Yammer el compromiso y se comunicó a todo el personal el mismo para la participación y la aportación al plan de igualdad.

El 28 de diciembre de 2021 se constituyó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y se aprobó el reglamento para su funcionamiento.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad referente para el proceso de consulta e integración de la igualdad en la empresa, por lo que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo del proceso de todo el proceso.

La elaboración del Plan de igualdad de Academia de Desarrollo Formativo, S.L. ha sido responsabilidad de la Dirección de la empresa que de forma voluntaria la ha acometido a lo largo de estos años atrás, siendo actualmente necesaria su actualización conforme a lo establecido en el RD 901/2020 de 13 de octubre de 2020, la cual indica que las entidades que ya cuentan con un Plan de igualdad deberán revisar y adaptar sus planes hasta el 14/01/2022.

La Comisión Negociadora es la estructura paritaria referente para el proceso de negociación e integración de la igualdad en la empresa, por lo que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo del proceso de todo el proceso.

Integrantes Comisión Negociadora

Suscriben este Plan de Igualdad de la empresa Academia de Desarrollo Formativo, S.L.:

por una parte, la representación de la empresa

Domingo José Godoy Aguiar, Director General

Y por otra parte, la representación de los trabajadores

Jéssica Jiménez, delegada de personal

Objetivo de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

Dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Igualdad acordado y evaluar su impacto en la mejora enmateria de igualdad en la empresa.

Las funciones de la Comisión Negociadora

Las establecidas en el RDL 6/2019 de 1 de marzo de 2019, modificativo de Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 y de posteriores Planes de Igualdad. Así como el RDL 901/2020, de 13 de octubre de 2020.

Además, realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan, que aglutinará las conclusiones para la evaluación y seguimiento del vigente plan de igualdad:

- Establecer unas fases y calendario para la implantación del Plan de Igualdad.

- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas,para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la implantación de todas las acciones previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad
- Interpretar el Plan de Igualdad
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación y su resolución.
- Incorporar aquellos indicadores no incluidos en diagnóstico inicial para mejorar el conocimiento de situación, y en base a ello, plantear si fuera oportuno la implementación de acciones positivas que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores.
- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de su implementación, de todos los indicadores de seguimiento establecidos desagregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género. Recibir anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el propósito de conocer la evolución en los indicadores, y con ello el impacto que pueda ser provocado por la implementación de las medidas.
- Realizar informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad
- Designar persona para inscripción del Plan de Igualdad ante Registro de Planes deIgualdad.

Reglamento de funcionamiento

La Comisión Negociadora cuenta con Reglamento de funcionamiento en el que se detalla las competencias, periodicidad de las reuniones, toma de decisiones, cargos, etc.

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA

El resultado del informe del diagnóstico de la empresa se encuentra en el anexo I.

RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Los resultados de la auditoria retributiva se encuentran en el anexo II.

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL GRUPO ADF

El protocolo de acoso sexual de Grupo ADF se encuentra en el anexo III

PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

La consulta y posterior implementación del presente Plan de Igualdad tiene como objetivo avanzar en la igualdad de género, incluyendo para ello, acciones que deriven en conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En concreto, desde la fase de diagnóstico, y tomando como punto de partida el informe final del diagnóstico de situación objeto de análisis, se han establecido los siguientes objetivos generales:

- Avanzar en la Igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres y asegurar que la comunicación interna y externa promueven una imagen inclusiva.
- Garantizar procesos de selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.
- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres y la objetividad en todos los procesos.
- Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
- Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral y garantizar que toda la plantilla disfrute de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.
- Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

DESCRIPCIÓN DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS, MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN, PRIORIZACIÓN, INDICADORES, MEDIO HUMANOS Y MEDIO MATERIALES Y RECURSOS

1) PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

SELECCIÓN: Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: indefinidos o eventuales	
Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades revisando los procesos de selección de personal de la empresa.	
Medida 1: Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	
Responsables	Responsable RRHH y Coordinadora
Indicadores	1. Registro anual de contrataciones desagregado por sexo
Medida 2: Utilizar un CV ciego en los procesos de selección de personal	
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	1. CV anónimo establecido
Medida 3: En el caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.	
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	1. Clausula redactada en el acuerdo o contrato mercantil

SELECCIÓN: Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: indefinidos o eventuales

Objetivo: Comunicar en los procesos de selección el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades su cultura y, valores en la búsqueda del bien común	
Medida 1: Insertar en las ofertas un párrafo donde quede implícito el compromiso de la empresa con la igualdad de género.	
Responsables	Responsable RRHH y Coordinadora
Indicadores	1. Párrafo escrito e insertado en las ofertas
Medida 2: Incorporar el compromiso de la empresa con la igualdad de género en el guion a seguir de la entrevista de personal	
Responsables	Dirección, responsable de RRHH
Indicadores	1. Añadir compromiso en el guion
Medida 3: Difusión de ofertas de trabajo con imágenes que fomenten la captación de candidatas o candidatos para sectores con menos representación de uno de los dos sexos	
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	1. N.º de imágenes modificadas para su publicidad sin sexismos
Medida 4: En los procesos de selección, en igualdad de mérito se priorizará en la selección el sexo menos representado.	
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	1. Registro anual contrataciones desagregado por sexo

CONTRATACIÓN: Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: indefinidos o eventuales
Objetivo: Mejorar el proceso de incorporación de nuevos/as personas, garantizando los conocimientos que permitan la integración efectiva de la perspectiva de género

Medida 1: Actualizar el Dosier del Docente para las nuevas incorporaciones, incorporando la obligatoriedad de recibir un curso de igualdad de género y del uso del lenguaje no sexista y elaborar un material didáctico con lenguaje inclusivo.	
Responsables	Responsable RRHH y Coordinadora
Indicadores	1. Actualizar el dosier del docente 2. Inclusión referencias Igualdad 3. N.º de personas informadas y formadas
Medida 2: PROGRAMA MENTORING de formación a los mentores: Formación a empleados/as con experiencia en su departamento para ser posteriormente mentores de las nuevas incorporaciones. Se les formará en técnicas de enseñanza y conceptos básicos del coaching	
Responsables	Dirección, responsable de RRHH
Indicadores	1. N.º de mentores formados segregado por sexo 2. Crear la sesión de bienvenida
Medida 3: Sesión de bienvenida al centro a las nuevas incorporaciones y que tiene como objetivo darles la bienvenida para que conozcan más ampliamente la identidad corporativa de la empresa; cultura, misión, visión y valores de igualdad y equidad	
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	1. N.º de mentores formados segregado por sexo 2. Crear la sesión de bienvenida
Medida 4: Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	
Responsables	Responsable de RRHH

Indicadores	Actas de las reuniones periódicas con Comisión de Seguimiento a partir de la generación de la base de datos con datos de los indicadores anteriores.

CONTRATACIÓN: Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: indefinidos o eventuales	
Objetivo: Mejorar el proceso de incorporación de nuevos/as personas, garantizando los conocimientos que permitan la integración efectiva de la perspectiva de género	
Medida 1: Actualizar el Dosier del Docente para las nuevas incorporaciones, incorporando la obligatoriedad de recibir un curso de igualdad de género y del uso del lenguaje no sexista y elaborar un material didáctico con lenguaje inclusivo.	
Responsables	Responsable RRHH y Coordinadora
Indicadores	1. Actualizar el dosier del docente 2. Inclusión referencias Igualdad 3. N.º de personas informadas y formadas

2) FORMACIÓN

Formación: Asegurar un Plan de Formación que contemple la igualdad de género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin ningún tipo de discriminación.	
Objetivo: Disponer de un Plan de Formación anual plenamente enfocado a las necesidades reales de la empresa y que incluya la perspectiva de género	
Medida 1: Actualizar y diseñar de nuevo el plan de formación interno mediante un procedimiento que incluya la perspectiva de género	
Responsables	Responsable RRHH y Coordinadora

Indicadores	1. Creación de un procedimiento en formación interna y elaboración del plan de formación
Medida 2: Diseñar un nuevo procedimiento para la detección de necesidades formativas: elaboración y administración de encuestas online a la totalidad de la plantilla de forma anual, adaptadas a las necesidades de las líneas educativas y análisis de la información obtenida	
Responsables	Dirección, responsable de RRHH y Coordinadora
Indicadores	1. Detección de necesidades (encuesta) realizada. 2. Respuestas del personal / total personas 3. Valoración y análisis de los resultados
Medida 3: Mantener en la entrevista de evaluación de desempeño, un apartado para recoger aspectos tales como: necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional, etc.	
Responsables	Responsable de RRHH y Coordinadora
Indicadores	1. Apartado incluido
Medida 4: Dar a conocer el Plan de formación a través de los diferentes tablones de anuncios, email.	
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	1. Plan de formación anual difundido.

Formación: Asegurar un Plan de Formación que contemple la igualdad de género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin ningún tipo de discriminación.
Objetivo: Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos

Medida 1: Impartir cursos de formación en IGL actualizados en base a la nueva normativa dirigida a toda la plantilla	
Responsables	Responsable RRHH
Indicadores	1.Nº de cursos impartidos 2. % de hombres y mujeres formadas.
Medida 2: Formar a través de cursos online, a las personas recién incorporadas a la empresa en igualdad de género y verificar a través de un test que lo hayan ejecutado	
Responsables	Responsable de RRHH y Coordinadora
Indicadores	1.Nº de cursos impartidos 2. % de hombres y mujeres formadas. 3. Test corregidos
Medida 3: Impartir acciones formativas de reciclaje profesional para las personas que se reincorporan después de la baja de maternidad/paternidad o de un periodo de excedencia.	
Responsables	Responsable de RRHH y Coordinadora
Indicadores	1.Nº de cursos impartidos 2. % de hombres y mujeres formadas.
Medida 4: Establecer un sistema de recogida de datos por sexo, número de horas y tipos de cursos, que permita analizar la formación desde la perspectiva de género.	
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	1. Registro de recogida de datos realizados 2. Porcentaje de mujeres/total plantilla.

Formación: Asegurar un Plan de Formación que contemple la igualdad de género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin ningún tipo de discriminación.	
Objetivo: Atender la gestión de la formación en materia de igualdad de género en coherencia con el plan de igualdad y la cultura de igualdad	
Medida 1: Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se exija el cumplimiento con la legislación vigente en materia de igualdad en todas las acciones formativas que realicen para la empresa	
Responsables	Dirección, Responsable RRHH
Indicadores	1.Cláusula redactada. 2.Comunicación a todos los proveedores. 3.Incluida en los contratos de servicios.

Formación: Asegurar un Plan de Formación que contemple la igualdad de género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin ningún tipo de discriminación.	
Objetivo: Apostar permanentemente por el desarrollo de todos/as profesionales bajo la exigencia de la mejora continua, impartiendo una formación de calidad a través de diferentes iniciativas y programas que puedan cubrir “gap” de conocimiento o habilidad	
Medida 1: Evaluar la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos, tal como la necesidad de realizar otros cursos cuando finalice cada acción.	
Responsables	Responsable RRHH
Indicadores	1. Evaluación realizada

Medida 2: Incluir un párrafo en el documento de excedencia por guarda legal que firma la persona que solicita dicha excedencia, para informar sobre la posibilidad de acceder, si así lo desea, a la formación impartida en la empresa durante el periodo de excedencia	
Responsables	Responsable de RRHH y Coordinadora
Indicadores	1. Párrafo incluido y número de personas formadas
Medida 3: Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa y que ésta sea durante la jornada laboral.	
Responsables	Responsable de RRHH y Coordinadora
Indicadores	1. N.º de comunicados realizados

3) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre sexos y el acceso a la formación y promoción sin discriminación entre sexos.	
Objetivo: Garantizar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, basados en la idoneidad y capacidad de las candidaturas. Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.	
Medida 1: Mantener en la entrevista de desempeño un apartado donde el/la colaborador/a pueda expresar sus deseos de promocionar/ desarrollar. Crear un apartado de Autoevaluación del candidato	
Responsables	Responsable RRHH
Indicadores	1. Apartados incluidos y preguntas de la entrevista elaboradas
Medida 2: Mantener la información a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora y resaltando sus cualidades	
Responsables	Responsable RRHH.
Indicadores	1.Información realizada

Medida 3: Reforzar los procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes en todos los centros de formación del grupo ACADEMIA DE DESARROLLO FORMATIVO.	
Responsables	Responsable de RRHH y Coordinadora
Indicadores	1. N.º de comunicados realizados
Medida 4: Informar a la Comisión de Igualdad sobre las promociones realizadas en los centros de la compañía.	
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	1. % de promociones de mujeres y hombres en los distintos centros.

4)PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo: Facilitar la promoción interna, también a nivel de grupo empresarial, sobre los procesos de selección externa.	
Medida 5: La cobertura de las vacantes se realizará a través de promoción interna, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.	
Responsables	Responsable de RRHH y Coordinadora
Indicadores	1. N.º de vacantes cubiertas internamente / N.º total de vacantes. 2. N.º de personas que han promocionado a otro centro del mismo grupo ADF

5) CONDICIONES DE TRABAJO

CONDICIONES DE TRABAJO
Objetivo: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Medida 1: Conceder mayores beneficios a los hombres que accedan a trabajo a turnos por motivos de conciliación familiar	
Responsables	Responsable RRHH y Coordinadora de Sede
Indicadores	1.Número de hombres beneficiarios de la medida en relación al número de hombres a turnos
Medida 2: Fomento del teletrabajo	
Responsables	Responsable RRHH y Coordinadora de Sede
Indicadores	1.Personas que disfrutan de la medida de teletrabajo según la organización de sede 2. Cuestionarios de seguimiento de la medida.

6) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL*: Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.*	
Objetivo: Conocer y evaluar las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.	
Medida 1: Elaborar y distribuir una encuesta online de valoración de las medidas existentes	
Responsables	Responsable RRHH y Coordinadora
Indicadores	1. Encuesta conciliación diseñada 2. Encuesta administrada 3. Informe de resultados
Objetivo: Conocer en profundidad las medidas de conciliación de la empresa y analizar la posibilidad de implantar nuevas medidas	
Medida 2: Llevar a cabo un análisis y evaluación de todo el plan de medidas de conciliación de la empresa y revisión con la dirección.	

Responsables	Responsable de RRHH y Coordinadora
Indicadores	1. Análisis de las medidas en la empresa y en el convenio. 2. Listado de medidas existentes 3. Medidas revisadas con dirección
Objetivo: Dar a conocer las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa	
Medida 3: Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa las distintas medidas de conciliación	
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	1. N.º y canales de comunicación utilizados

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL*: Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.*	
Objetivo: Garantizar que el disfrute de las medidas de conciliación no afecte a las oportunidades de desarrollo profesional.	
Medida 2: Informar de los cursos de formación a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencia por maternidad o cuidado de familiares.	
Responsables	Responsable de RRHH y Coordinadora
Indicadores	1.Nº mujeres y hombres que participan en formación mientras disfrutan de algún derecho relacionado con la conciliación

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL*: Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.*

Objetivo: Ampliar la oferta de medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.	
Medida 1: Fomento de reuniones de empresa en horarios que faciliten políticas de conciliación	
Responsables	Responsable RRHH y Coordinadora
Indicadores	1. Comunicados y horarios planteados
Medida 2: Facilitar en la medida de lo posible la solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en destino solicitado.	
Responsables	Responsable de RRHH y Coordinadora
Indicadores	1. Nº de solicitudes y solicitudes concedidas
Medida 3: Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada…), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción	
Responsables	Responsable de RRHH y Coordinadora
Indicadores	N.º de personas desagregado por sexo que se acogen a reducción jornada hayan tomado formación
Medida 4: Desconexión digital-Horario para recibir emails o WhatsApp laborales: fuera del horario laboral.	
Responsables	Responsable de RRHH y Coordinadora
Indicadores	1. Descripción detallada de la medida. 2. Difusión de esta a toda la plantilla-Acciones de difusión 3. Medida implantada. Fecha inicio.

7) SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS

Salud Laboral: Introducir un enfoque de género en las políticas de salud laboral	
Objetivo: Realizar acciones para la difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, de forma regular.	
Medida 1: Actualizar a toda la plantilla con acciones de formación, información y sensibilización para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual.	
Responsables	Dirección, responsable de RRHH y Coordinadora
Indicadores	1. Número de jornadas formativas realizadas. 2. N.º personas formadas segregada por sexo
Medida 2: Protocolizar un evento de carácter anual, donde se recuerde la importancia de la lucha contra el acoso sexual y razón de sexo en las empresas	
Responsables	Responsable de RRHH y Coordinadora
Indicadores	1. agendar una fecha 2. Tipo de evento realizado
Objetivo: Llevar un registro de las denuncias, si se dan, presentadas por año.	
Medida 3: Registrar cualquier denuncia o incidencia que pueda darse en esta área.	
Responsables	Dirección y responsable de RRHH
Indicadores	1. Registro elaborado. 2. Número de denuncias / año

8) INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Infrarrepresentación Femenina: Presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la empresa	
Objetivo: Conseguir que la presencia de mujeres y hombres en los certificados de profesionalidad más masculinizados sea más equitativa	
Medida 1: Priorización de selección de CV de mujeres para impartición de certificados masculinizados	

Responsables	Responsable RRHH
Indicadores	1.Selección de CV de mujeres cualificadas ante hombres en igualdad de condiciones en aquellos certificados masculinizados para conseguir la presencia equitativa de mujeres en áreas masculinizadas

9) RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

RETRIBUCIONES Y AUDITORIA RETRIBUTIVA	
Objetivo: Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.	
Medida 1: Asignar en las nóminas el complemento de dirección tal y como fija el convenio	
Responsables	Responsable RRHH y Asesoría Laboral
Indicadores	1. Asignación en las nóminas el complemento de dirección tal y como fija el convenio
Medida 2: Ajustar las categorías profesionales para buscar el salario más acorde a sus funciones	
Responsables	Asesoría Laboral y Dirección
Indicadores	1. Ajuste de las categorías profesionales 2. Ajuste de los salarios según las categorías profesionales

10) APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO*: Apoyar la lucha contra la violencia de género, sensibilizar a la plantilla. Articular mecanismos que aseguren la protección de las víctimas y el apoyo para continuar su actividad laboral.*	
Objetivo: Seguir sensibilizando a la plantilla sobre la importancia y gravedad de la violencia de género como acción de responsabilidad con la sociedad	
Medida 1: Realizar cápsulas formativas/informativas en materia de violencia de género a los diferentes grupos de interés como son el alumnado, proveedores, etc.	
Responsables	Responsable RRHH y Coordinadora
Indicadores	N.º de capsulas realizadas
Medida 2: Difundir el derecho preferente de las víctimas de violencia de género para ocupar cualquier vacante que exista en el centro de trabajo.	
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	1. Difusión por los medios habituales de la empresa. Número de impactos comunicativos

APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO*: Apoyar la lucha contra la violencia de género, sensibilizar a la plantilla. Articular mecanismos que aseguren la protección de las víctimas y el apoyo para continuar su actividad laboral.*	
Objetivo: Facilitar las condiciones laborales a las mujeres víctimas de violencia de género	
Medida 1: Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	
Responsables	Dirección, responsable de RRHH y Coordinadora
Indicadores	1. El nombre de las asociaciones con las que se colabora

Medida 2: Poner a disposición de las trabajadoras víctima de violencia de género la política de anticipos existentes para que pueda afrontar un traslado de localidad.	
Responsables	Responsable de RRHH y Coordinadora
Indicadores	1. N.º de anticipos otorgados

11) ÁREA DE DIVERSIDAD E IDENTIDAD SEXUAL

Colectivo Área De Diversidad E Identidad Sexual*:* Sensibilizar a la plantilla en el respeto a la Diversidad E Identidad Sexual	
Objetivo: Sensibilizar a través de diferentes eventos a los grupos de interés sobre Área De Diversidad E Identidad Sexual	
Medida 1: Comunicar a toda la plantilla sobre el Área De Diversidad E Identidad Sexual	
Responsables	Responsable RRHH y Coordinadora
Indicadores	1.Comunicado o Decálogo
Medida 2: Cerrar acuerdos de colaborar con el Colectivo LGTBIQ+ Gamá (Gran Canaria)	
Responsables	Dirección, responsable de RRHH y Coordinadora
Indicadores	1.Acuerdo cerrado
Medida 3: Conmemorar el día 28 de junio día internacional del orgullo Gay	
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	1. Definir contenidos talleres formativos. 2. N.º Acciones formativas 3. Participantes/total plantilla 4. Otras acciones

12) COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres en Academia de Desarrollo Formativo	
Objetivo: Garantizar la Incorporación y posterior continuidad de los valores de igualdad y equidad en la empresa.	
Medida 1: Mantener la difusión y publicidad en nuestros canales de comunicación al compromiso de Academia de Desarrollo Formativo con la igualdad de oportunidades.	
Responsables	Responsable RRHH y Coordinadora
Indicadores	. N.º de comunicados realizados
Medida 2: Comunicar a la plantilla, los avances que se hayan realizado tras la aprobación del plan de igualdad aprobado en 2022	
Responsables	Responsable de RRHH y Coordinadora
Indicadores	1. N.º de comunicados enviados durante la vigencia del plan

Introducir la perspectiva de género en la estrategia y cultura organizativa de la empresa	
Objetivo: Introducir la perspectiva de género en la estrategia y cultura organizativa de la empresa	
Medida 1: Incorporar la perspectiva de género en la misión y visión de la empresa. Cultura de empresa	
Responsables	Dirección, Responsable RRHH y Coordinadora
Indicadores	1. Incorporación realizada y publicada

Medida 2: Incluir entre sus valores el establecer los compromisos éticos a favor de la igualdad y equidad de género y la no discriminación por razón de sexo, diversidad cultural	
Responsables	Dirección, responsable de RRHH y Coordinadora
Indicadores	1. Incorporación realizada y publicada de los nuevos valores a la empresa
Medida 3: Elaboración de la encuesta de clima para conocer si los valores de la empresa en RSC, igualdad de género y equidad son compartidos por toda la plantilla	
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	1. N.º de preguntas en materia de RSC e igualdades incorporadas a la encuesta
Medida 4: Garantizar la multiculturalidad, la variedad de género y de perfiles entre los profesionales	
Responsables	Responsable de RRHH y Coordinadora
Indicadores	1.Nº de empleados/as según nacionalidad, sexo

Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres en Academia de Desarrollo Formativo: Comunicación	
Objetivo: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjuntamente	
Medida 1: Difundir el nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades de *Academia de Desarrollo Formativo* en los medios de comunicación interna, Comunicando al personal quienes son las personas integrantes de la Comisión de Igualdad.	
Responsables	Responsable RRHH y Coordinadora

Indicadores	1. N.º de canales de comunicación usados 2. Fecha de la nota y correos enviados
Medida 2: Publicar el plan de IGL en la WEB CORPORATIVA	
Responsables	Dirección, responsable de RRHH
Indicadores	1. Fecha de la publicación
Medida 3: Sensibilizar a la plantilla en igualdad de género a través de acciones formativas, eventos, etc.	
Responsables	Responsable de RRHH y Coordinadora
Indicadores	1. N.º de cursos impartidos 2. N.º de personas participantes segregada por sexo 3. Contenido de la formación
Medida 4: Abrir una comunidad en Yammer sobre igualdad el que podamos ir publicando todos temas en relación a la igualdad	
Responsables	Responsable de RRHH y Coordinadora
Indicadores	1. Comunidad IGL / Yammer abierto

13) PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo: Realizar acciones de difusión del protocolo específico de Grupo ADF en casos de acoso sexual y por razones de sexo	
Medida 1: Realización de varias acciones de difusión a través de los distintos canales del protocolo realizado por Grupo ADF de acoso sexual y por razones de sexo.	
Responsables	Dirección, Responsable RRHH y Coordinadora

Indicadores	1. Difusión del protocolo de acoso sexual y por razones de sexo a través de la red interna Yammer
Medida 2: Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso y conocimiento de la existencia del protocolo por acoso sexual	
Responsables	Dirección, responsable de RRHH y Coordinadora
Indicadores	1. Verificación a través de una encuesta en el personal de que se conoce la existencia del protocolo por acoso en la empresa

CALENDARIO

CRONOGRAMA	
MEDIDAS PRIORITARIAS	**TEMPORALIZACIÓN**
AREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 3: Utilizar un CV ciego en los procesos de selección de personal	Durante toda la vigencia del plan
AREA PROMOCIÓN PROFESIONAL	
La cobertura de las vacantes se realizará a través de promoción interna, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.	Durante toda la vigencia del plan
ÁREA DE FORMACIÓN	
Impartir cursos de formación en IGL actualizados en base a la nueva normativa dirigida a toda la plantilla	Durante toda la vigencia del plan
AREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Durante toda la vigencia del plan
En el caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad	Durante toda la vigencia del plan

Insertar en las ofertas un párrafo donde quede implícito el compromiso de la empresa con la igualdad de género	Durante toda la vigencia del plan
Incorporar el compromiso de la empresa con la igualdad de género en el guion a seguir de la entrevista de personal	Durante toda la vigencia del plan
Difusión de ofertas de trabajo con imágenes que fomenten la captación de candidatas o candidatos para sectores con menos representación de uno de los dos sexos	Durante toda la vigencia del plan
En los procesos de selección, en igualdad de mérito se priorizará en la selección el sexo menos representado.	Durante toda la vigencia del plan
Actualizar el Dosier del Docente para las nuevas incorporaciones, incorporando la obligatoriedad de recibir un curso de igualdad de género y del uso del lenguaje no sexista y elaborar un material didáctico con lenguaje inclusivo.	Durante toda la vigencia del plan
AREA DE FORMACIÓN	
Actualizar y diseñar de nuevo el plan de formación interno mediante un procedimiento que incluya la perspectiva de género	02/2022 – 09/2022
Diseñar un nuevo procedimiento para la detección de necesidades formativas: elaboración y administración de encuestas online a la totalidad de la plantilla de forma anual, adaptadas a las necesidades de las líneas educativas y análisis de la información obtenida	01/2022 – 12/2022
Mantener en la entrevista de evaluación de desempeño, un apartado para recoger aspectos tales como: necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional, etc.	01/2022 – 12/2022
Dar a conocer el Plan de formación a través de los diferentes tablones de anuncios, email.	01/2022 – 02/2022

Formar a través de cursos online, a las personas recién incorporadas a la empresa en igualdad de género y verificar a través de un test que lo hayan ejecutado	Durante toda la vigencia del plan
Impartir acciones formativas de reciclaje profesional para las personas que se reincorporan después de la baja de maternidad/paternidad o de un periodo de excedencia.	Durante toda la vigencia del plan
Establecer un sistema de recogida de datos por sexo, número de horas y tipos de cursos, que permita analizar la formación desde la perspectiva de género.	Durante toda la vigencia del plan
Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se exija el cumplimiento con la legislación vigente en materia de igualdad en todas las acciones formativas que realicen para la empresa	Durante toda la vigencia del plan
Evaluar la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos, tal como la necesidad de realizar otros cursos cuando finalice cada acción.	Durante toda la vigencia del plan
Incluir un párrafo en el documento de excedencia por guarda legal que firma la persona que solicita dicha excedencia, para informar sobre la posibilidad de acceder, si así lo desea, a la formación impartida en la empresa durante el periodo de excedencia	Durante toda la vigencia del plan
Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa y que ésta sea durante la jornada laboral.	Durante toda la vigencia del plan
AREA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Mantener en la entrevista de desempeño un apartado donde el/la colaborador/a pueda expresar sus deseos de promocionar/ desarrollar.	Durante toda la vigencia del plan

Mantener la información a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora y resaltando sus cualidades	Durante toda la vigencia del plan
Reforzar los procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes en todos los centros de formación del grupo *Academia de Desarrollo Formativo*.	Durante toda la vigencia del plan
Informar a la Comisión de Igualdad sobre las promociones realizadas en los centros de la compañía.	Durante toda la vigencia del plan
La cobertura de las vacantes se realizará a través de promoción interna, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.	Durante toda la vigencia del plan
AREA CONDICIONES DE TRABAJO	
Conceder mayores beneficios a los hombres que accedan a trabajo a turnos por motivos de conciliación familiar	Durante toda la vigencia del plan
Fomento del teletrabajo	Durante toda la vigencia del plan
ÁREA EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Elaborar y distribuir una encuesta online de valoración de las medidas existentes	02/2022 – 05/2022
Llevar a cabo un análisis y evaluación de todo el plan de medidas de conciliación de la empresa y revisión con la dirección	05/2022 – 07/2022
Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa las distintas medidas de conciliación	Durante toda la vigencia del plan
Informar de los cursos de formación a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencia por maternidad o cuidado de familiares	Durante toda la vigencia del plan

Fomento de reuniones de empresa en horarios que faciliten políticas de conciliación	Durante toda la vigencia del plan
Facilitar en la medida de lo posible la solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en destino solicitado	Durante toda la vigencia del plan
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada…), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción	Durante toda la vigencia del plan
Desconexión digital-Horario para recibir emails o WhatsApp laborales: fuera del horario laboral	Durante toda la vigencia del plan
AREA DE SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS	
Actualizar a toda la plantilla con acciones de formación, información y sensibilización para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual.	03/2022 – 09/2022
Protocolizar un evento de carácter anual, donde se recuerde la importancia de la lucha contra el acoso sexual y razón de sexo en las empresas	06/2022 – 09/2022
Registrar cualquier denuncia o incidencia que pueda darse en esta área.	Durante toda la vigencia del plan
AREA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
Priorización de selección de CV de mujeres para impartición de certificados masculinizados	Durante toda la vigencia del plan
AREA DE RETRIBUCIONES Y AUDITORIA RETRIBUTIVA	

Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor	Durante toda la vigencia del plan
Ajustar las categorías profesionales para buscar el salario más acorde a sus funciones	Durante toda la vigencia del plan
AREA DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Realizar cápsulas formativas/informativas en materia de violencia de género a los diferentes grupos de interés como son el alumnado, proveedores, etc.	02/2022 – 10/2022
Difundir el derecho preferente de las víctimas de violencia de género para ocupar cualquier vacante que exista en otro centro de trabajo.	Durante toda la vigencia del plan
Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género	Durante toda la vigencia del plan
Poner a disposición de las trabajadoras víctima de violencia de género la política de anticipos existentes para que pueda afrontar un traslado de localidad	Durante toda la vigencia del plan
AREA DE DIVERSIDAD E IDENTIDAD SEXUAL	
Comunicar a toda la plantilla sobre el Área De Diversidad E Identidad Sexual	03/2022 – 09/2022
Cerrar acuerdos de colaborar con el Colectivo LGTBIQ+ Gamá (Gran Canaria)	06/2022 – 09/2022
Conmemorar el día 28 de junio día internacional del orgullo Gay	06/2022 – 06/2022
AREA DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA	

Mantener la difusión y publicidad en nuestros canales de comunicación al compromiso de *Academia de Desarrollo Formativo* con la igualdad de oportunidades	02/2022 – 09/2022
Comunicar a la plantilla, los avances que se hayan realizado tras la aprobación del plan de igualdad aprobado en 2022	12/2022
Incorporar la perspectiva de género en la misión y visión de la empresa. Cultura de empresa	03/2022 – 09/2022
Incluir entre sus valores el establecer los compromisos éticos a favor de la igualdad y equidad de género y la no discriminación por razón de sexo, diversidad cultural	03/2022 – 09/2022
Elaboración de la encuesta de clima para conocer si los valores de la empresa en RSC, igualdad de género y equidad son compartidos por toda la plantilla	04/2022
Garantizar la multiculturalidad, la variedad de género y de perfiles entre los profesionales	Durante toda la vigencia del plan
Difundir el nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades en los medios de comunicación interna, Comunicando al personal quienes son las personas integrantes de la Comisión de Igualdad	Desde la firma del Plan de Igualdad
Publicar el plan de IGL en la WEB CORPORATIVA	Desde la firma del Plan de Igualdad
Sensibilizar a la plantilla en igualdad de género a través de acciones formativas, eventos, etc	02/2022 – 09/2022
AREA PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Realización de varias acciones de difusión a través de los distintos canales del protocolo realizado por Grupo ADF de acoso sexual y por razones de sexo	01/2022 – 06/2022

Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso y conocimiento de la existencia del protocolo por acoso sexual	Durante toda la vigencia del plan

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE ACADEMIA DE DESARROLLO FORMATIVO SL

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello Academia de Desarrollo Formativo, S.L. evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de destinatarias y destinatarios de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas.

Este plan de igualdad contempla una fase de seguimiento del mismo, que permitirá reconocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

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

Las reuniones con la comisión negociadora se realizarán cuatrimestralmente.(Cada 4 meses según disponibilidad de los integrantes de la misma)

El procedimiento de seguimiento se realizará según establece el nuevo RD y se llevará a cabo según la ficha establecida en la guía del Plan de igualdad que anexamos a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	☐	
	Falta de recursos materiales	☐	
	Falta de tiempo	☐	
	Falta de participación	☐	
	Descoordinación con otros departamentos	☐	
	Desconocimiento del desarrollo	☐	
	Otros motivos (especificar)	☐	
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			

Dificultades y barreras encontradas para la implantación	
Soluciones adoptadas (en su caso)	
Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

El cuestionario a seguir para conseguir los resultados de seguimiento de las medidas será el establecido en la guía y que plasmamos a continuación:

- ✓ ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ✓ ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ✓ ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ✓ ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?

- ✓ ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ✓ ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- ✓ Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ✓ ¿Se ha cumplido el calendario?
- ✓ ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- ✓ En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- ✓ En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE LAS ÁREAS DE MEJORA INCLUIDAS EN EL PLAN DE IGUALDAD

El procedimiento de modificación de las medidas incluidas en el plan de igualdad, en caso de que haya que realizar alguna modificación, previa consulta a la comisión en las reuniones de seguimiento cuatrimestrales, se realizará cumplimentando la ficha que se anexa a continuación:

FICHA DE MODIFICACIÓN DE MEDIDAS

Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de MODIFICACIÓN			
Cumplimentado por			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos ☐ Falta de recursos materiales ☐ Falta de tiempo ☐ Falta de participación ☐ Descoordinación con otros departamentos ☐ Desconocimiento del desarrollo ☐ Otros motivos (especificar) ☐		
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Propuestas de futuro			

Comisión paritaria encargada del seguimiento, evaluación y revisión

El seguimiento y evaluación del plan de igualdad lo realizará la Comisión Paritaria de seguimiento y evaluación que se creará para interpretar el contenido del plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. La comisión de seguimiento y evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad de *Academia de Desarrollo Formativo*.

Esta comisión se constituirá automáticamente desde la publicación del Plan de Igualdad, sus integrantes serán los mismos que los de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. Y se reunirán de forma ordinaria cuatrimestralmente.

Las funciones de esta comisión, como mínimo, serán las siguientes:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Conocer el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo realizadas por la empresa.
- Revisar las medidas de conciliación.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover elestablecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido y de la eficiencia del Plan.

Procedimiento de aprobación del Plan de Igualdad

La Comisión paritaria de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Academia de Desarrollo Formativo SL podrá adoptar acuerdos parciales que modifiquen o incrementen los términos del presente plan de igualdad. Así como el resto de las atribuciones que le competen. Si hubiera alguna discrepancia en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, las partes tienen el derecho a elevar la consulta a la Autoridad Laboral competente en esta materia.

En Gran Canaria, a 13 de enero de 2022.

Este plan, ha sido suscrito por la totalidad de la comisión negociadora, firmando a tal efecto la representación legal de la empresa y la representación de los trabajadores, por lo que suscriben este Plan de Igualdad de la empresa Academia de Desarrollo Formativo,S.L.:

por una parte, la representación de la empresa

Domingo José Godoy Aguiar, Director General

Jéssica Jiménez, delegada de personal

ANEXO I

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA ACADEMIA DE DESARROLLO FORMATIVO SL

PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

El presente proyecto Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, se ha desarrollado partiendo de la iniciativa de la empresa ACADEMIA DE DESARROLLO FORMATIVO, S.L. como una herramienta para introducir mejoras en la gestión de las personas y la política general de la compañía. Este proyecto pretende identificar los aspectos relacionados con la igualdad y la conciliación que puedan resultar discriminatorios y proponer un plan de acción incluyendo una visión neutra (no discriminatoria) en lo que al género se refiere, en todas sus áreas de actuación, tal como se recoge en la Ley Orgánica de Igualdad: “Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de

oportunidades entre hombres y mujeres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer…”.

La finalidad de este informe de diagnóstico es presentar la situación actual en las áreas más importantes de la empresa en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Las conclusiones de este trabajo van a servir como guía para orientar a la empresa en las acciones de mejora, y en las medidas prácticas a emprender para reducir las posibles barreras existentes y favorecer la igualdad y equidad en el seno de la compañía...

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

La Dirección de ACADEMIA DE DESARROLLO FORMATIVO, S.L. se compromete a llevar a cabo la elaboración e implantación del V Plan de Igualdad, en cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y como principio estratégico de su cultura; concediendo a la igualdad de oportunidades y equidad entre hombres y mujeres, la lucha contra la violencia de género y el fomento de la conciliación de la vida, personal, familiar y laboral, un valor clave en la política de gestión de las personas.

FINALIDAD DEL INFORME

El objetivo principal de este diagnóstico es aportar información suficiente y necesaria para entender la situación actual de esta organización en materia de Igualdad de Oportunidades. Además:

1. Identificar cuál es la situación de la empresa en materia de Igualdad de oportunidades, con el fin de establecer las líneas de actuación concretas y las medidas a implantar que den respuesta a la realidad de la organización.

2. Diseñar el plan de actuación de mejora en materia de Igualdad de oportunidades, partiendo de la información obtenida en la fase de

diagnóstico, en función de las necesidades y posibilidades de la empresa.

3. Implantar y ejecutar el plan de actuaciones de mejora en materia de Igualdad de oportunidades y conciliación.

4. Cumplir con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad de oportunidades y conciliación efectiva de mujeres y hombres.

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

ACADEMIA DE DESARROLLO FORMATIVO, S.L. ha sido constituida con el objetivo de contribuir al impulso y desarrollo de la enseñanza y la formación, teniendo como metas principales, la formación y reciclaje de empresario/as, directivo/as, asesore/as, trabajadores/as y estudiantes que busquen una formación de calidad.

Para ello, desarrollamos desde nuestros orígenes la formación continua, permanente y especializada, en el sentido más amplio, tanto en disciplinas como en niveles, respondiendo a las necesidades que en este campo plantea la sociedad.

Esta misión ha sido llevada a cabo con un sentido integrador de elementos humanos, jurídicos, económicos y tecnológicos, con una orientación ética, proporcionando a su labor científica y pedagógica una proyección multidisciplinar.

ACADEMIA DE DESARROLLO FORMATIVO, S.L. cuenta con un centro situados en:

- Carretera Subida Hoya de Pineda, 107, 35460, Gáldar, Las Palmas.

Desde ACADEMIA DE DESARROLLO FORMATIVO, S.L. ofrecemos cursos reglados y acreditados por los diferentes organismos competentes (Servicio Canario de Empleo, Servicio Público de Empleo Estatal, Consejería de Educación, Cultura y Deporte, Ministerio del Interior...) para garantizar la validez de los títulos emitidos. Para ello, cumplimos escrupulosamente con todos los requisitos exigidos, tal y como certifican las inspecciones y visitas de seguimiento de los distintos organismos oficiales y las auditorías externas anuales.

En ADF contamos con las certificaciones ISO 9001, 14001 y 27001, en reconocimiento de nuestros procesos de calidad, cuidado por el medio ambiente y seguridad de la información.

Nuestro centro ha sido acreditado con cinco estrellas EFQM de la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad cuya misión es reconocer mediante un modelo estandarizado la excelencia y calidad de nuestros servicios.

Así mismo nuestra entidad está registrada en el Gobierno de Canarias, Viceconsejería de Medioambiente, de acuerdo con el Reglamento CE 1221/2009 de Gestión y auditorías medioambientales (EMAS).

Desde el 2015, la empresa cuenta con el Distintivo de Igualdad en la Empresa.

Además cuenta con otros certificados y premios otorgados tanto a nivel nacional como internacional entre los que cabe destacar:

-El sello de Empresa Familiarmente Responsable desde el 2018 que se renueva de forma anual cumpliendo con la norma efr 1000-5 ed.3 que concede la Fundación MásFamilia en colaboración con el Ministerio de derechos sociales y Agenda 2030.

-El sello de “Empresa Adherida a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016” concedido por la Dirección General de Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas.

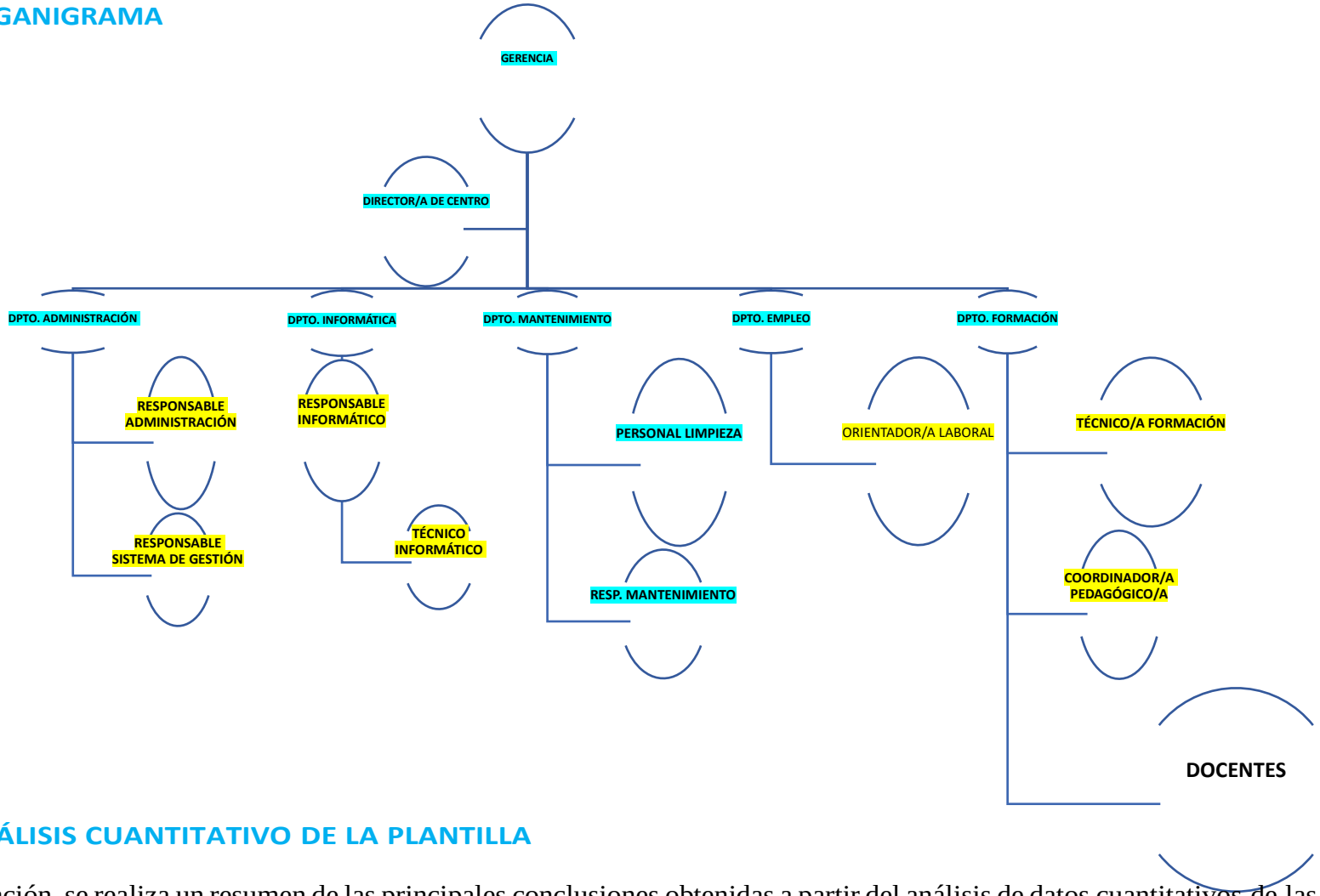
- El premio Internacional SFS - empresa Saludable, Flexible y Sostenible concedido por la ORH (Observatorio de Recursos Humanos)

Nuestras principales áreas de formación son:

- Formación subvencionada dirigida a prioritariamente a trabajadores/as desempleados/as y ocupados/as a través del Servicio Canario de Empleo y Servicio Público de Empleo Estatal.

  A través del SCE disponemos de una amplia variedad de cursos de calidad que se convierten en una magnífica vía para el desarrollo profesional y personal. Muchos de los cursos están acreditados mediante Certificación de Profesionalidad, que asegura a lo/as empleadores que un trabajador/a es competente en la cualificación que acredita, facilitándose así la inserción laboral, pudiendo convalidarse las unidades de competencia que coincidan con los títulos de Formación Profesional.

ORGANIGRAMA



ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

A Continuación, se realiza un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

Número de personas en plantilla

Total		Mujeres		Hombres	
Nº	%	Nº	%	Nº	%
28	100%	17	60,71 %	11	39,28 %

Según los datos facilitados por Academia de Desarrollo Formativo, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020, en la empresa trabajaban un total de 29 personas, de las cuales el **60,71% eran mujeres y el 39,28% restante, hombres**. Esta distribución muestra una representación equilibrada dado que la presencia de mujeres y hombres, según La Ley 11/2016 de 28 de Julio, establece que ningún sexo debe superar el 60% del conjunto de personas a las cuales se refiere ni sea inferior al 40% por lo que se muestra un desequilibrio entre ambos sexos de forma ínfima, tan solo un 0,71% a favor de las mujeres. En números absolutos, estos datos se traducen en un total de 17 mujeres y 11 hombres.

Condiciones de Trabajo. Clasificación profesional

Distribución de la plantilla por grupos de edad.

La distribución de nuestra plantilla por grupos de edad es la siguiente:

	Total		Mujeres		Hombres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
20-29 Años	3	10,71	2	11,1	1	10
30-44 Años	14	50	12	66,68	2	20
45-62 Años	11	39,29	3	22,22	8	80
Total	**28**	**100**	**18**	**100**	**10**	**100**

La distribución del personal de Academia de Desarrollo Formativo, S.L. según sexo y edad durante el 2020, nos muestra que se trata de un **grupo de trabajadoras y trabajadores relativamente maduro**, en el caso de las mujeres la mayoría tiene una edad comprendida entre 30-44 años (50%) mientras que en el caso de los hombres la mayoría está conformada por personas entre 45 y 60 años (80%). Por sexos, esta franja de edad es la mayoritaria entre los hombres, pero no entre las mujeres, que está integrada por el 22,22%. El 66,68% de las mujeres tienen entre 30 y 44 años de edad, algo que sólo se da en el 20% del colectivo masculino.

La franja de edad más joven, el que abarca de los 20 a los 29 años, sólo está integrado por el 10,71% de la plantilla en su conjunto, siendo, el 11,1% del total mujeres y un 10% hombres.

Distribución de la plantilla por antigüedad

A continuación, se muestra la distribución de las personas que tenemos en plantilla por años de antigüedad en la empresa:

	Total		Mujeres		Hombres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
< 1 año	21	75	11	64,71	10	90,9
1-3 años	3	10,71	3	17,64	0	0
4-5 años	2	7,14	2	11,77	0	0
6-10 años	1	3,57	1	5,88	0	0

11-20 años	1	3,57	0	0	1	9,09
> 20 años	0	0	0	0	0	0
Total	**28**	**100**	**17**	**100**	**11**	**100**

El 75% de la plantilla de Academia de Desarrollo Formativo llevan menos de un año trabajando en la empresa, y el 10,71% cuenta con una antigüedad igual o inferior a 3 años. **Se trata pues de una plantilla relativamente nueva, lo cual puede ser un indicativo de gran movilidad en lo que se refiere a las altas y las bajas del personal que la integra. Pero esto es debido al sector de la empresa.**

Por sexos la tendencia es la misma, aunque con pequeñas variaciones. Así el 64,71% de las mujeres, junto con el 90,9% de los hombres no han alcanzado aún el año de antigüedad. Un 10,71% del personal ostenta una antigüedad de entre 1 y 3 años, en concreto el 17,64% mujeres.

Los tramos que suponen un tiempo de estadía en la empresa de entre 4 y 20 años, únicamente están ocupados por una mujer y un hombre.

Distribución de la plantilla por grupos profesionales y puestos de trabajo

La distribución de la plantilla por los grupos profesionales y los puestos de trabajo es la siguiente:

	Total		Mujeres		Hombres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Instructor/s experto	2	7,14	2	12,50	0	0,00
Agente Comercial	3	10,71	1	6,25	2	15,38
Asesor/a de Formación	1	3,57	1	6,25	1	7,69
Coordinador/a	1	3,57	1	6,25	0	0,00
Oficial Adminis. 2ª	2	7,14	2	12,50	0	0,00
Profesor/a Titular	18	65,52	8	50,00	10	76,93
Personal de Limpieza	1	3,57	1	6,25	0	0,00
Total	**28**	**100**	**16**	**100**	**13**	**100**

Como se puede observar en la tabla nº.4 en Academia de Desarrollo Formativo, S.L. existen un total de 7 categorías profesionales. De éstas, únicamente tres están ocupadas por personas de ambos sexos. El resto de las categorías está ocupadas por personas del sexo femenino, lo que nos indica que este sector está feminizado.

Distribución de la plantilla por tipo de jornada

	TOTAL	%	MUJERES	%	HOMBRES	%
INDEFINIDO	7	25	6	37,50	1	7,69
TEMPORAL TIEMPO COMPLETO	17	60,71	6	37,50	10	76,92
TEMPORAL TIEMPO PARCIAL	4	14,28	3	18,75	2	15,38
TOTAL	28	100	16	100	13	100

El contrato temporal a tiempo completo o parcial es la modalidad contractual mayoritaria en Academia de Desarrollo Formativo (74,99%). Por sexos, sin embargo, esto sucede en ambos sexos, pero con mayor porcentaje en el caso de los hombres (92,3%).

Mas de la mitad de las mujeres (60,71%) gozan de un contrato de duración determinada o temporal a tiempo completo. Ésta es la modalidad mayoritaria entre el colectivo masculino, aglutinando al 76,92% de ellos.

El 41,18% de las mujeres disfruta de una contratación estable, contrato indefinido, algo que entre los hombres sólo se da en el caso del Gerente.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

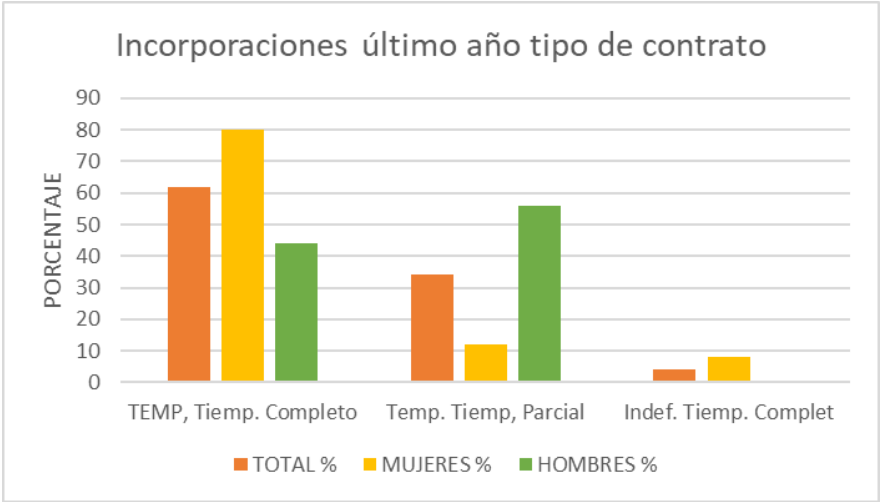
A continuación, se detalla información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la empresa. Hay que tener en cuenta que la idiosincrasia de la actividad a la que se dedica la empresa, en la que es frecuente los contratos de duración determinada o por obra y servicio puede hacer oscilar el número de trabajadores en plantilla a lo largo del año. Por este motivo, en el momento de la negociación de este informe diagnóstico, hemos querido contar con todos los datos de los que disponíamos.

Procesos de selección y contratación

Información cuantitativa

A continuación, se detallan todas las incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad:

	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
TEMP, Tiemp. Com	31	62	20	80	11	44
Temp. Tiemp, Parc	17	34	3	12	14	56
Indef. Tiemp. Com	2	4	2	8	0	0
Total	50	100	25	100	25	100



Primeramente, es necesario hacer hincapié en que **el número de altas durante el último año en Academia de Desarrollo Formativo superan al número de personas en plantilla. Esto se debe a que, dada la idiosincrasia de la actividad**

de la empresa, la impartición de cursos de formación, la contratación del profesorado se hace en función de los cursos a impartir. De este modo algunas personas firmaron más de un contrato durante este periodo, contabilizándose cada contrato firmado como una nueva alta.

El contrato temporal a tiempo parcial y tiempo completo es la modalidad en las incorporaciones producidas en el último año en Academia de Desarrollo Formativo (96%). El 80% de las nuevas incorporaciones femeninas fueron con contrato Temporal a tiempo complete, y a tiempo `parcial el 12%. En el caso de los hombres, el 44% de los nuevos contratos fueron con carácter temporal a tiempo completo y el 56% los fueron a tiempo completo.

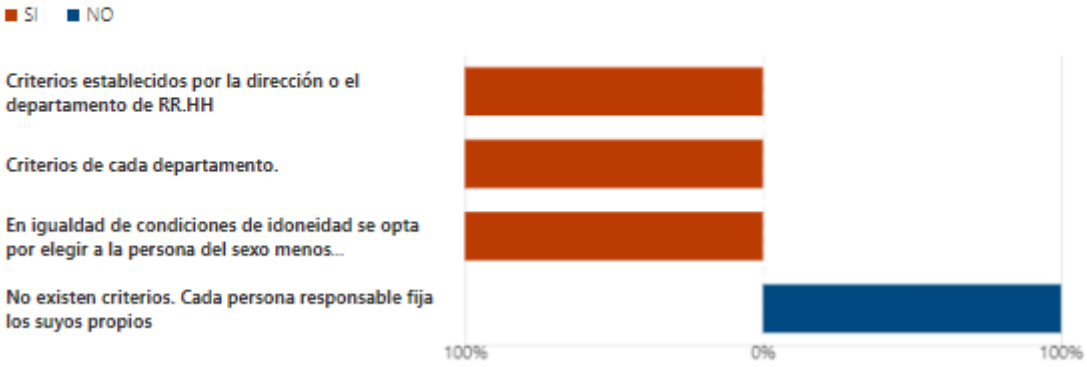
Los contratos indefinidos sólo representaron el 4% de las nuevas altas (con alta en diciembre de 2020) en la empresa y fueron firmados únicamente por mujeres.

Información cualitativa

A continuación, se muestran los resultados de carácter cualitativos que hemos recabado en esta fase diagnóstico en materia de selección y contratación, se han realizado a través del siguiente cuestionario: https://bit.ly/InfCualiContrat

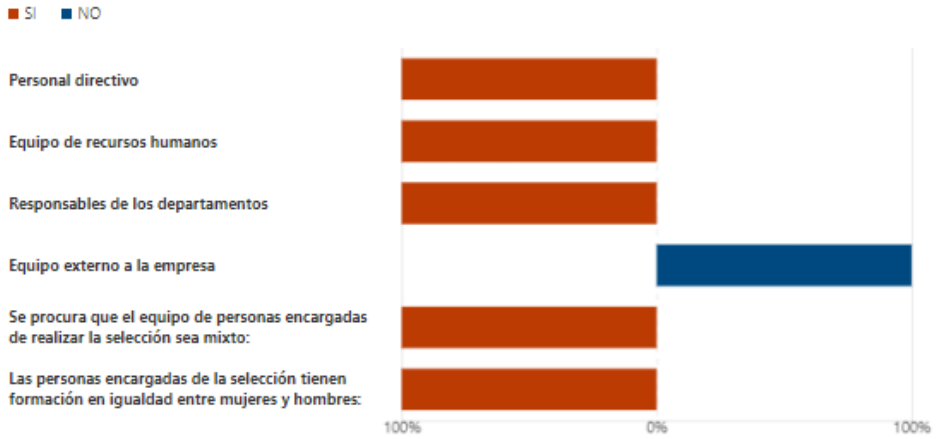
2. La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:

Más detalles



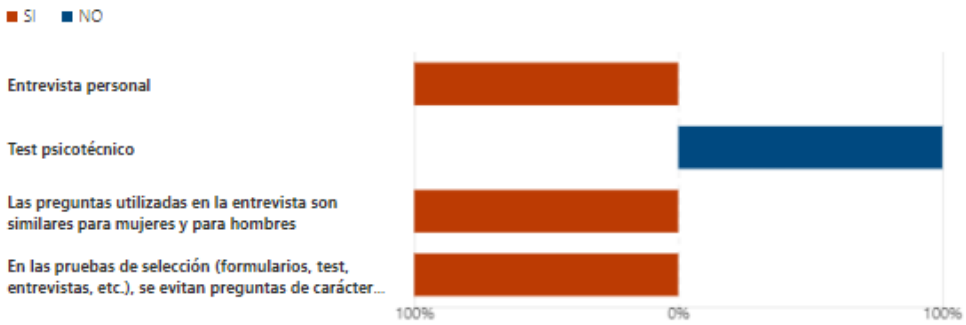
3. Las personas encargadas de realizar la selección son:

Más detalles



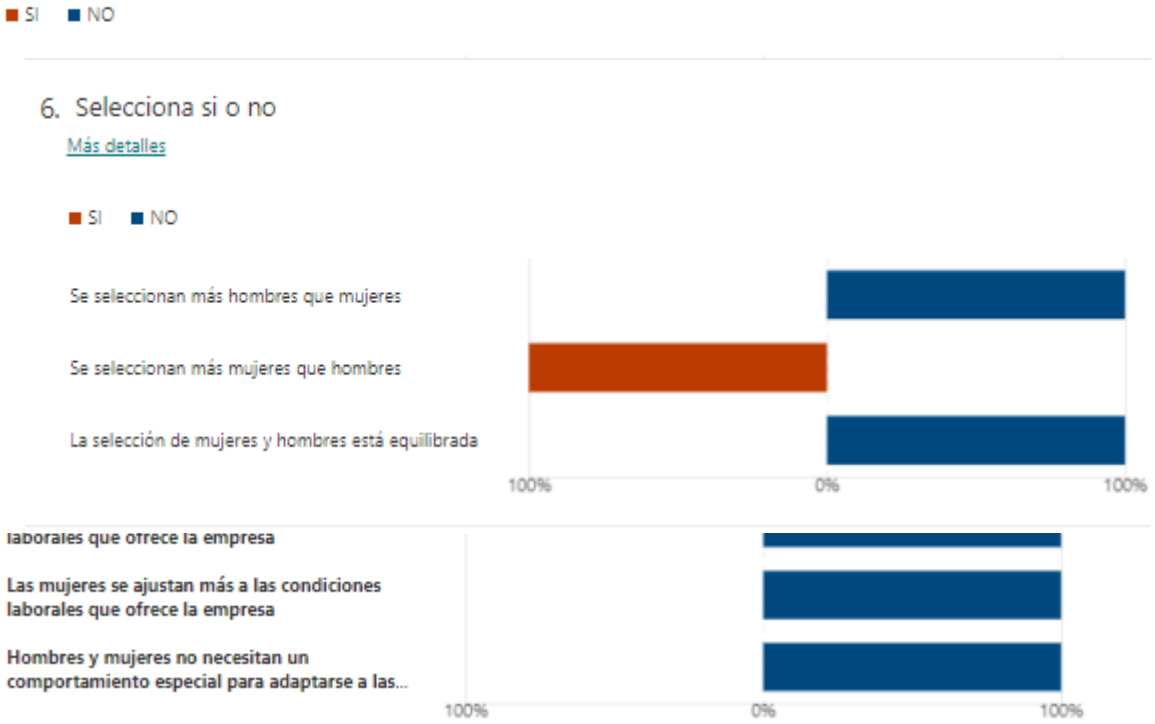
4. **En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas**

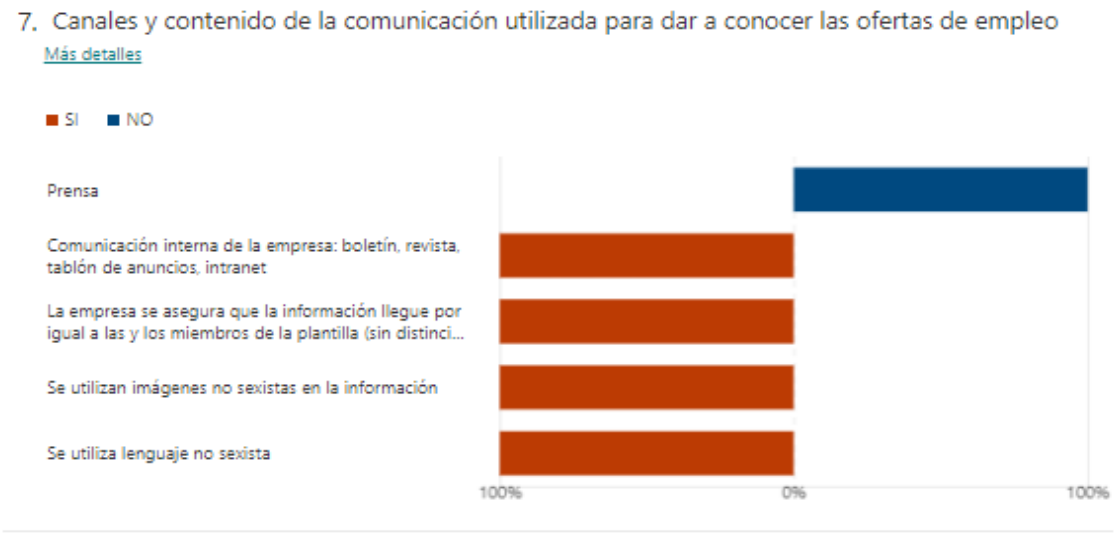
Más detalles



5. En términos generales...

Más detalles





CONCLUSIONES

En términos generales, la representatividad de género de la empresa es mayoritariamente femenina. No obstante, y aunque la dirección está dirigida por un hombre, la presencia de mujeres en puestos de dirección es significativamente alta.

La opinión del equipo humano avala la no existencia de discriminación ni barreras en el acceso a los puestos de trabajo.

Se revisan de forma continua las ofertas de empleo, de modo que se cuide el lenguaje y se incluya a ambos sexos. Sin embargo, consideramos que

las imágenes publicitarias que se vuelcan en Facebook o la cartelería podría cuidarse de forma que se favoreciese la llamada del género menos representado a cursos donde se da mayor segregación horizontal.

Cuentan con un Procedimiento de Selección desde la perspectiva de género acompañado de diferentes Anexos/plantillas que facilitarán las tareas de selección de personal teniendo en cuenta criterios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La encuesta confirma que los procesos de selección de personal respetan la perspectiva de género

El Grupo ADF tiene un portal de empleo “Empleoaqui.com" con una importante base de datos con CV desde el año 2009 hasta la actualidad. Es en el portal donde se cuelgan las vacantes que se dan en la empresa. Dicho portal, portal no genera actualmente estadísticas desagregadas por sexo, lo que sería de interés organizacional.

Academia de Desarrollo Formativo tiene un departamento de Orientación laboral donde se hace hincapié para superar dificultades para la integración laboral. Las plantillas elaboradas en el procedimiento de selección se han convertido en una herramienta de gran calidad instrumental

PRIMERAS PROPUESTAS DE MEJORA

- ✓ Comunicar en los procesos de selección el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades su cultura y, valores en la búsqueda del bien común.
- ✓ Crear una base de datos desagregada por sexos de los CV en el portal de empleo del grupo empresarial.
- ✓ Utilizar un CV ciego en los procesos de selección de personal.
- ✓ Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
- ✓ En el caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.

- ✓ Insertar en las ofertas un párrafo donde quede implícito el compromiso de la empresa con la igualdad de género.
- ✓ Difusión de ofertas de trabajo en Facebook o Instagram, con imágenes que fomenten la captación de candidatas o candidatos para sectores con menos representación de uno de los dos sexos.
- ✓ En los procesos de selección, en igualdad de mérito se priorizará en la selección el sexo menos representado.
- ✓ Actualizar el Dossier del Docente para las nuevas incorporaciones, incorporando la obligatoriedad de recibir un curso de igualdad de género y del uso del lenguaje no sexista. Elaborar un material didáctico con lenguaje inclusivo..
- ✓ Realizar una sesión de bienvenida al centro a las nuevas incorporaciones y que tiene como objetivo darles la bienvenida par que conozcan más ampliamente la identidad corporativa de la empresa; cultura, misión, visión y valores de igualdad y equidad.
- ✓ Formar al equipo de Orientación laboral en Orientación Sociolaboral desde una Perspectiva de Género. (formación)

Promoción

En Academia de Desarrollo Formativo se llevó a cabo la Promoción de una de sus empleadas, de la categoría de administrativo a Instructora. El buen hacer y la recompensa al Trabajo y al esfuerzo, hace que dentro de Academia de Desarrollo Formativo se apueste por la Promoción interna del personal para puestos de mayor responsabilidad. Bajo ningún concepto la variable de género influye, en la promoción del personal a cargos o puestos de mayor responsabilidad o salario.:

Información cuantitativa

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel					
Nº de personas que han ascendido denivel	**Nº de personas**	**Mujeres**		**Hombres**	
		Nº	**%**	**Nº**	**%**
En el último año	1	1	100	0	0

Los datos facilitados por la dirección de la empresa arrojan que el 100% de las personas que ascendieron de nivel o de categoría el último año en la empresa Academia de Desarrollo Formativo SL eran mujeres.

Información cualitativa

El departamento de personal de esta empresa ha cumplimentado el cuestionario con datos de origen cualitativo que es el siguiente:

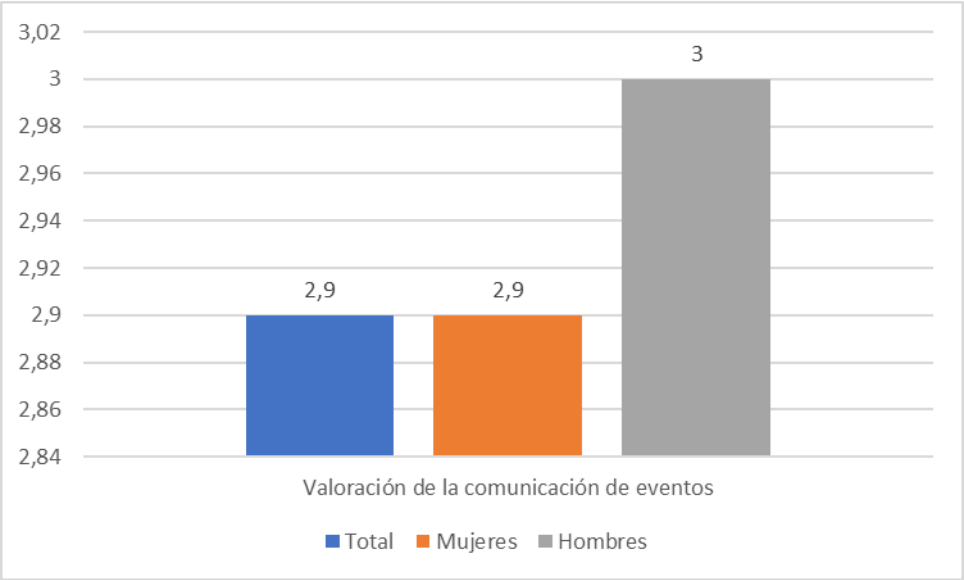
El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente porcriterios demostrables de valía profesional.	X	☐

Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para quese presenten candidaturas a la promoción.	☐	X
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresafomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.	☐	X
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.	X	☐
Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entremujeres y hombres.	X	☐
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos paradesempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.	X	☐
Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidadgeográfica.	☐	X
El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva.	☐	X
La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto que se promociona.	☐	X

Y en base a estos cuestionarios arrojamos los siguientes datos

Valoración del proceso de promoción interna en Academia de Desarrollo Formativo

	Total	Mujeres	Hombres
Valoración de la comunicación de eventos	**2,9**	**2,9**	**3**



En líneas generales, la plantilla de Academia de Desarrollo Formativo opina que el proceso de promoción interna está bien (2,8). Las mujeres se muestran ligeramente más críticas que los hombres, pero la diferencia es apenas significativa (2,9 y 3 respectivamente).

Formación

Información cuantitativa

Los datos de carácter cuantitativos recabados en materia de formación son los siguientes:

	Total		Mujeres		Hombres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Promoción de la igualdad	13	29,54	5	15,15	8	72,72
Cursos aplicaciones microsoft	5	15,15	5	15,15	0	0
Seguridad informática y firma digital	1	3,03	1	3,03	0	0
SSCG031PO Sensibilización ante la diversidad sexual.	4	9,09	4	12,12	0	0
Teleformador/a	5	15,153,03	5	15,15	0	0
Las emociones, esas desconocidas. Competencias emocionales en el trabajo y la educación	3	6,81	2	6,06	1	9,09
COMM006PO Gestión de Comunidades Virtuales	1	3,03	1	3,03	0	0
Community Manager	1	3,03	1	3,03	0	0
Conciliación y arbitraje en el ámbito escolar	1	3,03	1	3,03	0	0
Custom Training (Instructor-led training)	1	3,03	1	3,03	0	0

Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	1	3,03	1	3,03	0	0
Docencia para la formación profesional para el empleo	1	3,03	1	3,03	0	0
El diálogo social como motor de la economía y el empleo	1	3,03	1	3,03	0	0
Facebook en la empresa	1	3,03	1	3,03	0	0
Futuro del trabajo	1	3,03	1	3,03	0	0
Gamificación y aprendizaje ubicuo	1	3,03	0	0	1	
Implantación de planes de igualdad en la empresa	1	3,03	1	3,03	0	0
MF1443_3: Selección, elaboración, adaptación y utilización de materiales, medios y recursos didácticos	1	3,03	1	3,03	0	0
Mindfulness en contextos educativos: intervenciones, experiencias y perspectivas de futuro	1	3,03	0	0	1	9,09
Total	**44**	**100**	**33**	**100**	**11**	**100**

Durante 2020, trabajadores y trabajadoras de Academia de Desarrollo Foramtivo tomaron parte en 44 acciones formativas en calidad de alumnos/as.

Como puede comprobarse la mayor parte de los trabajadores que se forman son mujeres, prácticamente 3 cuatros dado que como hemos visto en tablas anteriores se trata de una plantilla muy feminizada y la mayor parte de las trabajadoras con contrato indefinido y que permanecen en la empresa para poder hacer seguimiento a su formación son mujeres.

Horas de formación cursadas

No consideramos que existan diferencias entre ambos sexos salvo lo ya comentado en el apartado anterior según lo cual los hombres y mujeres cursaron por igual acciones formativas

	Total		Mujeres		Hombres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<20	29	50,87	28	52,83	1	25
20-50	18	31,58	15	28,30	3	75

>50	10	17,54	10	18,87	0	0
Total	**57**	**100**	**53**	**100**	**4**	**100**

Información cualitativa

Academia de Desarrollo Formativo cuenta con un plan de formación. El personal interno de Academia de Desarrollo Formativo recibió formación en función de la recogida de necesidades formativas a través de entrevistas personales. En el año 2019, se decide modificar el sistema de recogida de necesidades formativas que se hace a través de encuestas.

La formación suele ser voluntaria y se comunica a través de e-mail o en los tablones de anuncios situados en las salas de profesores.

Se organizan cursos relacionados con el puesto a lo largo del año, que se imparte tanto en horario laboral como fuera de él. Cuando ésta se imparte fuera de horario laboral, no se compensa con horas libres.

La mayor parte de formación es online, sin embargo, se ofrece también formación presencial en el mismo centro de trabajo o en otros centros o instituciones como, por ejemplo, la Cámara de Comercio dirigidas a personal más especializado y que suele ser voluntario.

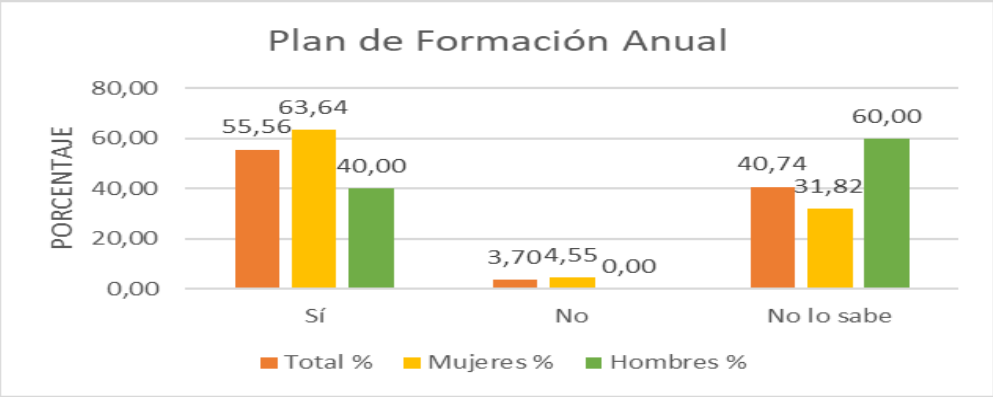
Destacar que los Docentes contratados por proyectos, también reciben cursos de Comunicación y lenguaje no sexista y sensibilización en igualdad de género.

Los resultados que expondremos a continuación se han obtenido de la tabulación de las encuestas realizadas a la plantilla.

	Sí	No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para sudesarrollo profesional.	x	☐
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.	x	☐
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedanasistir.	x	☐
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeresen proporción equilibrada.	x	☐
En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga encuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.	x	☐

¿SABES SI ACADEMIA DE DESARROLLO FORMATIVO TIENE UN PLAN DE FORMACIÓN ANUAL?

	Total		Mujeres		Hombres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sí	15	55,56	14	63,64	2	40,00
No	1	3,70	1	4,55	0	0,00
No lo sabe	11	40,74	7	31,82	3	60,00
Total	**27**	**100**	**22**	**100**	**5**	**100**



El hecho de que no formen parte de la plantilla de Academia de Desarrollo Formativo destinada a la estructura de la empresa explicaría el alto nivel de desconocimiento que presentan los hombres (60%) respecto a la disponibilidad de un Plan anual de formación destinado a los/las trabajadores/as

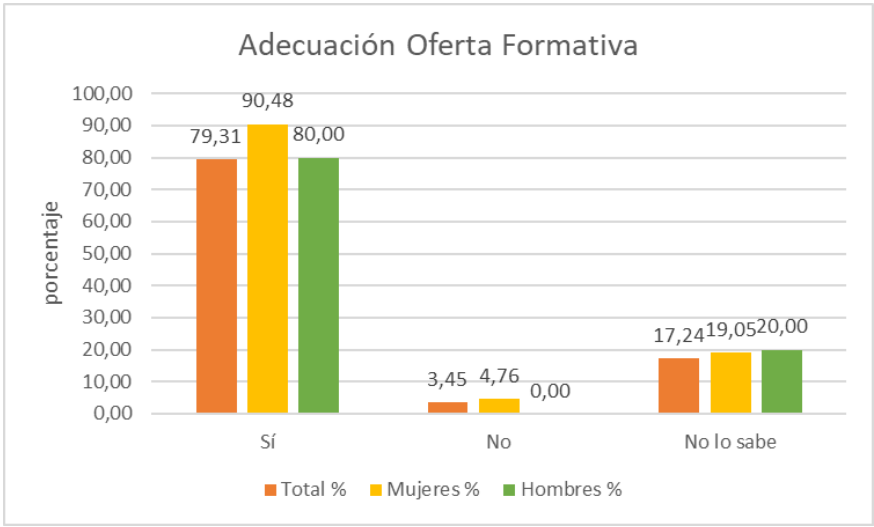
de la entidad.

A lo anteriormente señalado hay que añadirle el hecho que, al Profesorado titular, que representa una parte importante del total de la plantilla, se contrata en función de las diferentes acciones formativas que Academia de Desarrollo Formativo imparte. El grado de desconocimiento entre las mujeres alcanza el 31,82% del total del colectivo femenino siéndoles de aplicación lo comentado, en este apartado, en referencia a sus compañeros masculinos.

¿CONSIDERAS QUE LA FORMACIÓN QUE OFRECE TU EMPRESA SE ENCUENTRA ACORDE A LAS

NECESIDADES REALES DE LA PLANTILLA?

	Total		Mujeres		Hombres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sí	23	79,31	19	90,48	4	80,00
No	1	3,45	1	4,76	0	0,00
No lo sabe	5	17,24	4	19,05	1	20,00
Total	**29**	**100**	**21**	**100**	**5**	**100**



El 80,6% de la plantilla de Academia de Desarrollo Formativo considera que la formación que ofrece la entidad se adecua a sus necesidades reales. En el mismo sentido se manifiestan tanto mujeres como hombres, aunque con algo más de intensidad por parte de estos últimos (79,2% y 85,7%, respectivamente).

Únicamente una mujer opina que el plan formativo de la empresa destinado a su personal no encaja con las carestías en materia formativa de la plantilla.

CONCLUSIONES:

- Concluir que la plantilla está satisfecha de la formación que ofrece el centro.
- Resaltar que la Dirección de la empresa, está actualizando el plan de formación para atender mejor las necesidades que tiene su personal a nivel de desarrollo profesional.
- La empresa no dispone de indicadores que podrían servir de ejemplo y enfoque a sus objetivos en la materia de formación (por ejemplo, nº de mujeres en programas formativos, % mínima de participación, …).
- Sería conveniente reciclar a la plantilla en formación en materia de igualdad incorporando nuevos módulos orientados a la sensibilización de usos de lenguaje no sexista, micro-machismos en el entorno laboral, etc. y que profundizaran en materia de igualdad de género

PRIMERAS PROPUESTAS DE MEJORA

- Disponer de un Plan de Formación anual plenamente enfocado a las necesidades reales de la empresa y que incluya la perspectiva de género.
- Dar a conocer el Plan de formación a través de los diferentes tablones de anuncios, email.
- Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se exija el cumplimiento con la legislación vigente en materia de igualdad en todas las acciones formativas que realicen para la empresa.
- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
- Formación de selección de personal desde la perspectiva de género a los/as técnicos pedagógicos /as.
- Formación en el uso de lenguaje inclusivo a los/as técnicos pedagógicos /as y docentes.

- Formación en acoso sexual, acoso de terceros, mobbing y /o acoso por razones culturales.
- Organizar cursos que complementen los conocimientos en igualdad de género y equidad.
- Elaborar programas formativos con el fin de reeducar los usos del cuerpo asociados a las tareas del puesto y de esta forma prevenir bajas por malas posturas o estrés.
- Verificar a través de un test que las personas recién incorporadas a la empresa hayan recibido el curso online de sensibilización en IGL a través de un test.
- Estudiar la posibilidad de compensar económicamente o con banco de horas, la formación realizada fuera de la jornada laboral.

Según los datos analizados, todas las formaciones de la empresa son en horario laboral, lo que repercute positivamente en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

COMPARATIVA SALARIAL/INFORME BRECHA
FECHA LISTADO: 04/06/2021
PERIODO DE CÁLCULO: 01/2020 a 12/2020
PROMEDIO DE RETRBUCIONES

Categoría/Grupo Profesional	Nº personas		%	Salario			Complementos Salariales			Total Retribuciones		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
012 PROFESOR TITULAR	23,00	18,00	56,10%	12.234,21	12.549,77	-2,51%	9.532,16	9.103,29	4,71%	21.766,38	21.653,05	0,52%
013 EMPLEADO SERV. GENERALES	1,00			9.027,62			3.872,19			12.899,81		
015 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	3,00			11.420,32			6.380,19			17.800,51		
019 AGENTE COMERCIAL	1,00	2,00	33,33%	9.672,00	9.672,00		5.083,32	3.144,94	61,63%	14.755,32	12.816,94	15,12%
022 INSTRUCTOR/A EXPERTO/A	2,00			10.553,04			9.229,62			19.782,66		

COMPARATIVA SALARIAL/INFORME BRECHA
FECHA LISTADO: 04/06/2021
PERIODO DE CÁLCULO: 01/2020 a 12/2020
MEDIANA DE TRIBUCIONES

	Nº personas		%	Salario			Complementos Salariales			Percepciones Extra Salariales			Total Retribuciones		
Categoría/Grupo Profesional	Mujeres	Hombres	Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
012 PROFESOR TITULAR	23,00	18,00	56,10 %	12.669,48	12.669,48		8.893,89	9.006,44	-1,25%				21.563,37	21.188,48	1,77%
013 EMPLEADO SERV. GENERALES	1,00			9.027,62			3.872,19						12.899,81		
015 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	3,00			11.278,32			5.545,48						17.249,80		
019 AGENTE COMERCIAL	1,00	2,00	33,33 %	9.672,00	9.672,00		5.083,32	3.144,94	61,63%				14.755,32	12.816,94	15,12%
022 INSTRUCTOR/A EXPERTO/A	2,00			10.553,04			9.229,62						19.782,66		

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Los datos cuantitativos en materia de corresponsabilidad, tenemos datos de la distribución de la plantilla según nº de hijos/as y sexo del empleado/a.

	Total		Mujeres		Hombres	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
0	21	75	11	61,11	8	88,89
1	3	10,71	3	16,67	0	0,00
2	5	17,24	4	22,22	1	11,11
3 o más	0	17,85	0	0,00	0	0,00
Total	**28**	**100**	**18**	**100**	**9**	**100**

La mayoría de la plantilla de Academia de Desarrollo Formativo (75%) no tiene hijos. En esta misma situación se encuentran el 61,11% de las mujeres y el 88,89% de los hombres.

Solo el 10,71% de la plantilla tiene un hijo/a de descendencia. Por mujeres un 16,67% y ninguno de los hombres.

Menos de una cuarta parte (17,24%) tiene 2 hijos/as, siendo este el caso del 17,24% de las mujeres y del 11,11% de los hombres. No hay representación de personas con familias numerosas, es decir de tres hijos en adelante,

En total, la plantilla de Academia de Desarrollo Formativo del 2020, había engendrado o adoptado un mínimo de 13 hijos/as.

Según los datos que nos ha facilitado la empresa, ninguna persona integrante de la plantilla de la misma tiene algún hijo o hija con algún grado de discapacidad y tampoco ninguna persona perteneciente a la plantilla de Academia de Desarrollo Formativo, y según la información disponible, tiene a su cargo a personas en situación de dependencia.

VISIÓN DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA EN POLÍTICA DE CONCILIACIÓN

Academia de Desarrollo Formativo, es una organización muy sensibilizada desde hace años con la elaboración y creación de medidas de conciliación. La apuesta por crear un entorno feliz de trabajo constituye la mejor manera de lograr objetivos retadores. Resaltar que el pasado 09 de agosto 2021, se ha realizado la tercera renovación del certificado EFR, lo que destaca la implicación de la empresa en materia de conciliación familiar.

Las medidas que tienen referenciadas son las siguientes:

APOYO PROFESIONAL Y CALIDAD EN EL EMPLEO

- Excedencia de un mes por fallecimiento de uno de los dos progenitores hijos/as, con reserva del puesto de trabajo.

- Excedencia para el cuidado de familiares dependientes por consanguineidad hasta que cese la causa, hasta un máximo de cinco años. Durante el tiempo que dure la excedencia se reservara el mismo puesto de trabajo.
- Una vez al mes, realizamos actividad física o de relajamiento con trabajadores/as y alumnado.
- A lo largo del año realizamos senderismo por diferentes espacios naturales de la isla.
- Academia de Desarrollo Formativo es consciente de la importancia que tiene la formación y educación de su personal, para el logro de los objetivos empresariales y para el propio desarrollo de las personas. Contamos con un plan de formación anual y además los líderes fomentan la formación en la red social corporativa Yammer.
- Semestralmente recabamos la opinión de nuestros y nuestras trabajadoras, en la encuesta de clima laboral, en el que vienen recogidas preguntas relacionadas con la conciliación.
- Sistema de premios por antigüedad de un año en la empresa.
- Formación para el uso correcto de las nuevas tecnologías (Excel, Access, Navision, etc).
- Fomento el uso de las nuevas tecnologías: videoconferencias, facilitar la infraestructura para el teletrabajo.
- Actividades de ocio para mejorar las relaciones interpersonales entre los/las trabajadores/as y entre la dirección y responsables de Departamento de la empresa.

FLEXIBILIDAD LABORAL

- Flexibilización de una hora el horario de entrada y salida de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos de menos de 12 años o dependientes a su cargo. Siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajado.
- Dar preferencia a la movilidad geográfica por motivos de cuidados a menores y familiares hasta segundo grado de consanguineidad, dependientes.
- Dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios del centro de educación especial y otros centros, donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo, para las personas que tengan hijos /as con discapacidad intelectual, física o sensorial.
- Facilitar el cambio de turno y de movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras situaciones para padres o madres separados/divorciados o cuya guardia y custodia recaiga en uno de los dos progenitores.
- Bolsa de horas y Horas de máximo rendimiento, que se pueden compensar con días de descansos e elección del trabajador.
- Implementación del teletrabajo, para la realización de trabajos que requieran concentración, siguiendo el protocolo que existe.
- Flexibilidad horaria diaria a título personal para atender necesidades parentales, que afecta al personal no docente.
- Flexibilidad horaria diaria a título personal para asistencia a cursos, charlas, talleres, etc., que afecta a toda la plantilla.

APOYO A LA PERSONA

- Quincenalmente lo dedicamos al día de la fruta, haciendo entrega e informando de las propiedades de la misma, a los/as alumnos/as y trabajadores/as.
- Contamos con un grupo dedicado a fomentar hábitos saludables en la red social interna Yammer llamado "la salud es lo primero".
- Dar licencias a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.
- Conceder el tiempo necesario a las personas que se someten a un tratamiento de fecundación asistida: ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización.
- Conceder permisos no retribuidos, por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación y con aviso dentro de los primeros quince días del mes anterior al tratamiento para no perjudicar la organización del centro.
- Establecer un permiso retribuido para los empleados que vayan a ser padre; incluso si los dos trabajan en la academia por el tiempo indispensable para la asistencia a pruebas de diagnóstico de embarazo/o de preparación al parto, con un máximo de 15 horas.
- Garantizar un permiso no retribuido de hasta un mes y previa justificación, para los tramites derivados de las

adopciones internacionales.

- Excedencia de un mes por fallecimiento de uno de los dos progenitores hijos/as, con reserva del puesto de trabajo.
- Aumentar de dos meses a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de menores.
- Excedencia para el cuidado de familiares dependientes por consanguineidad hasta que cese la causa, hasta un máximo de cinco años. Durante el tiempo que dure la excedencia se reservara el mismo puesto de trabajo.

BENEFICIOS EXTRASALARIALES

- Los y las empleadas de la empresa tienen la posibilidad de tener seguro sanitario (1 año antigüedad).
- Los y las trabajadores que así lo desean, disponen de una tarjeta flexible para gastos de guardería, gimnasio, restaurante (1 año de antigüedad).
- Para los y las trabajadoras que realizan desplazamiento continuo entre nuestras sedes, se les hace entrega de una tarjeta combustible.
- Ayuda del 30% en los libros durante el mes de septiembre de cada año, con el fin de ayudar a las familias.

APOYO A LA FAMILIA

- Trimestralmente llevamos a cabo el día de la familia, pasando un día distendido para hacer grupo.

- Regalo por nacimiento de los hijos.
- Becas de estudios, ayudas para los libros etc. ofrecidas por para los hijos de las personas trabajadoras.
- Permiso de maternidad,4 semanas adicionales, a las ya 16 semanas que corresponden por ley. Total 20 semanas.
- Permiso de paternidad, 2 semanas adicionales, a las ya 5 semanas que corresponden por ley. Total 7 semanas.
- Periodo de lactancia hijos/as menor de 12 meses. (3 meses más de la normativa legal)
- Aumento del tiempo de excedencia de 2 a 3 años para cuidado de familiares dependientes.
- Permisos retribuidos para realizar las gestiones previas a adopciones internacionales.
- Mejorar el permiso retribuido que se da por convenio por fallecimiento de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad siempre que se precise desplazamiento mayor de 200km
- La empresa regala a las personas trabajadoras la cena y/o Fiesta de Navidad
- Jornadas temáticas para las familias de las personas trabajadoras (carnaval, concurso de dibujo, deportes etc.).
- Defunción de familiares: Envío de flores

OTRAS MEDIDAS DE CONCILACIÓN y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

- Voluntariado corporativo relacionadas con la atención al mayor o medio ambiental.
- Celebración anual del día internacional de la mujer.
- Celebración del día de la igualdad con eventos de todo tipo en las sedes de la empresa

ANÁLISIS CUALITATIVO

Para analizar este punto desde el punto de vista cualitativo, nos servimos de los promedios de los resultados obtenidos en el cuestionario dirigido a la plantilla, en el que se hacen referencia al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Valoración de las medidas de conciliación disponibles en Academia de Desarrollo Formativo

	Total		Mujeres		Hombres	
	Valor a.	Uso	Valor a.	Uso	Valor a.	Uso
Actividad física o de relajamiento con la plantilla y alumnado	2,8	71,0	2,8	70,8	2,8	71,4
Fomento de hábitos saludables "la salud es lo primero"	2,9	93,5	2,9	95,8	2,8	85,7
Horario flexible de entrada y salida de la oficina	2,9	61,3	2,9	62,5	3	57,1
	2,8	80,6	2,7	79,2	3	85,7
Teletrabajo	2,9	48,4	2,9	54,2	3	28,6
	2,7	9,7	2,7	12,5	-	0,0
Facilitar el cambio de turno y de movilidad geográfica	3	29,0	3	37,5	-	0,0
Concesión de tiempo para tratamientos de fecundación asistida	2,6	25,8	2,6	29,2	3	14,3
Vacaciones familias monoparentales[13]	2,5	19,4	2,4	20,8	3	14,3
	2,4	16,1	2,4	20,8	-	0,0
Tarjeta flexible para gastos de guardería gimnasio, restaurante	2,7	22,6	2,7	25,0	3	14,3
Posibilidad de seguro sanitario	3	38,7	3	41,7	3	28,6
Media total	**2,8**	**43,0**	**2,8**	**45,8**	**2,9**	**36,4**

El nivel de satisfacción de la plantilla de Academia de Desarrollo Formativo en relación a medidas de conciliación es, en conjunto, de muy satisfactorio (2,8). Los canales mejor valorados son las Vacaciones en familias monoparentales (3); Día

libre por cumplir años (3); Fomento de hábitos saludables “la salud es lo primero” (2,9) y Horario flexible de entrada y salida de la oficina (2,9).

Por sexos, las mujeres son más críticas que los hombres en general y en todas y cada una de

las medidas utilizadas por ambos colectivos, con la excepción Fomento de hábitos saludables “la salud es lo primero”, aunque las diferencias entre ambos colectivos son casi insignificantes. Así, las mujeres otorgan una valoración global media de 2,8 sobre 3 y los hombres de 2,9 sobre 3.

CONCLUSIONES

A tenor de los resultados obtenidos entiendo que estamos ante una empresa modélica en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Las políticas de RRHH en ADF se centran en el cuidado de las personas trabajadoras y en su desarrollo tanto personal como profesional. Este objetivo realmente crea un entorno feliz de trabajo (“Felicidad en el trabajo”) y se percibe que existe orgullo de pertenencia en esta organización. El nivel de satisfacción es muy elevada.

Existe un amplio abanico de medidas de conciliación en la empresa que la plantilla conoce y utiliza.

PRIMERAS PROPUESTAS DE MEJORA

- Conocer en profundidad las medidas de conciliación de la empresa y analizar la posibilidad de implantar nuevas

medidas.

- Dar a conocer las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa tanto a nivel interno como entre los diferentes grupos de interés.
- Seguir ofertando nuevas medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad entre los hombres
- Difundir las medidas de conciliación a los diferentes grupos de interés.
- Garantizar que el disfrute de las medidas de conciliación no afecta a las oportunidades de desarrollo profesional.

Retribuciones

COMPARATIVA SALARIAL/INFORME BRECHA
FECHA LISTADO: 04/06/2021
PERIODO DE CÁLCULO: 01/2020 a 12/2020

Categoría/Grupo Profesional	Sexo	Retribuciones Normalizadas				Retribuciones Cobradas		
		Salario	Complementos Salariales	Percepciones ExtraSalariales	Total Percepciones	Salario	Complementos Salariales	Percepciones ExtraSalariales
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	8.313,05		20.982,53	3.871,23	2.632,43	
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,38	3.561,74		16.231,12	211,38	148,62	

012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	10.354,60	23.024,08	492,70	402,68
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	9.114,53	21.784,01	633,48	439,58
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	4.269,67	16.939,15	281,54	172,14
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	10.130,63	22.800,11	739,05	590,95
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	3.489,22	16.158,70	422,31	158,89
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	8.807,88	21.477,36	35,19	24,47
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	14.330,28	26.999,76	70,39	79,61
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	14.330,28	26.999,76	70,39	79,61
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	18.246,19	30.915,67	25,87	49,13
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	14.330,28	26.999,76	35,19	39,81
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	14.330,28	26.999,76	70,39	79,61
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	14.330,28	26.999,76	70,39	79,61
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	14.330,28	26.999,76	70,39	79,61
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	14.330,28	26.999,76	70,39	79,61
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	3.081,60	3.893,40	6.975,00	224,70	75,30
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.246,31	4.472,88	16.719,19	3.545,03	1.260,28
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	6.880,12	19.549,60	1.442,92	807,20

012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	7.041,58	19.711,06	8.921,43	5.047,84
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	8.893,89	21.563,37	724,27	822,06
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	3.967,79	16.637,27	175,97	108,21
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	7.490,64	20.160,12	1.266,94	749,06
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,48	10.577,98	23.247,46	743,22	1.991,14
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,48	13.992,30	26.661,78	846,29	1.793,71
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,48	11.041,38	23.710,86	1.337,34	914,00
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	11.754,46	9.202,24	20.956,70	7.566,50	6.730,24
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,48	9.667,30	22.336,78	155,20	151,80
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,36	4.239,91	16.909,27	310,40	193,45
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,48	17.994,08	30.663,56	633,47	899,70
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,36	3.753,02	16.422,38	512,16	362,82
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.477,33	15.106,03	27.583,36	1.935,55	1.327,15
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,48	5.815,61	18.485,09	809,44	528,82
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,48	12.114,97	24.784,45	774,25	740,36
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,36	5.520,18	18.189,54	620,80	554,30

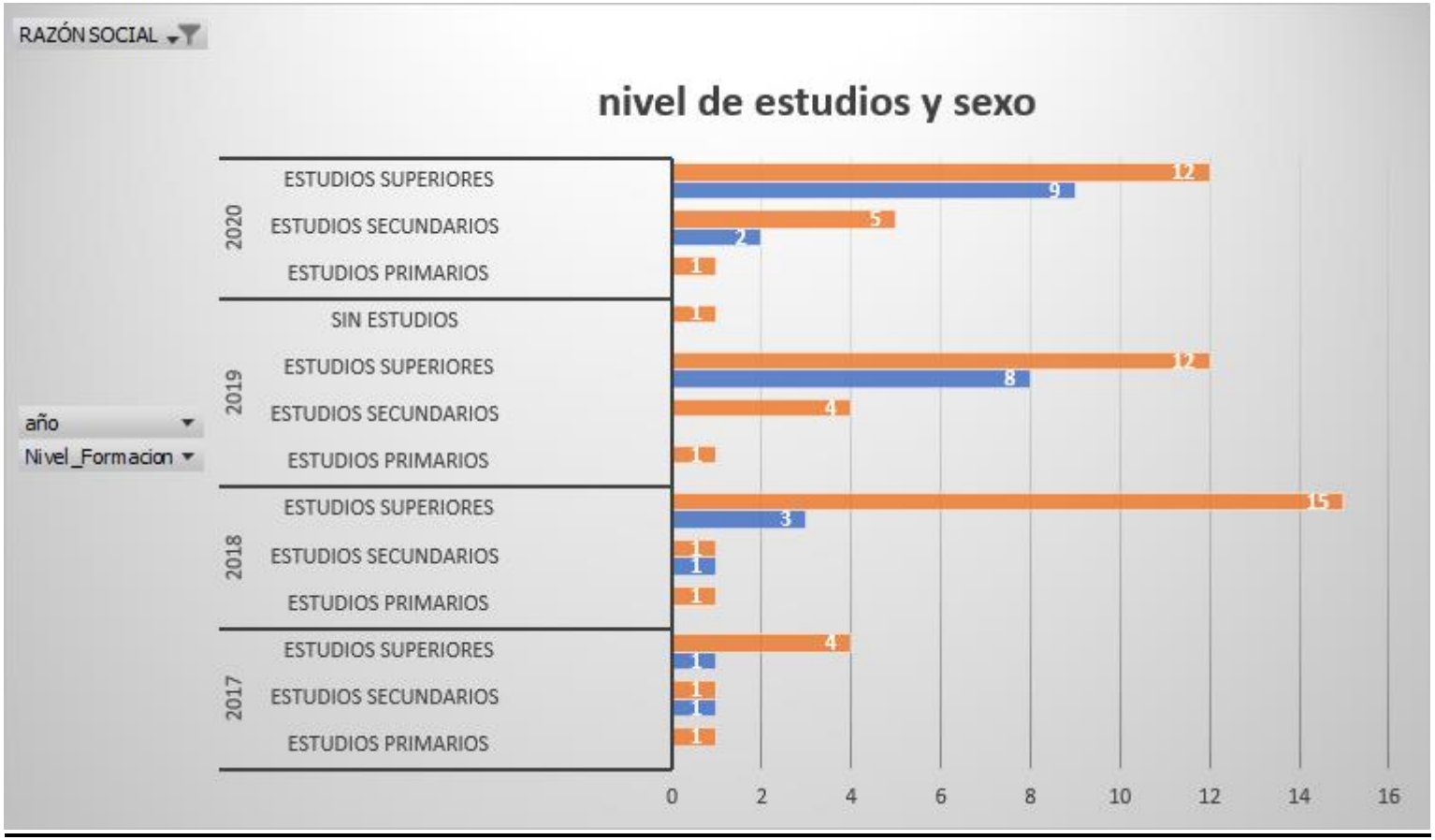
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,48	5.756,51	18.425,99	4.997,40	2.197,84
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.563,69	8.030,38	20.594,07	6.862,43	5.240,45
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,48	8.810,63	21.480,11	1.654,07	1.150,27
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,48	6.793,72	19.463,20	1.337,33	574,97
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,48	5.750,58	18.420,06	563,09	255,58
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	11.727,95	9.692,31	21.420,26	204,76	170,23
013 EMPLEADO SERV. GENERALES	Mujer	9.027,62	3.872,19	12.899,81	3.396,37	2.848,79
015 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	Mujer	11.278,32	4.300,22	15.578,54	7.182,11	2.741,14
015 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	Mujer	11.704,32	5.545,48	17.249,80	8.672,58	3.997,47
015 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	Mujer	11.278,32	9.294,87	20.573,19	9.218,49	7.441,60
019 AGENTE COMERCIAL	Mujer	9.672,00	5.083,32	14.755,32	930,93	571,41
019 AGENTE COMERCIAL	Hombre	9.672,00	3.231,83	12.903,83	144,81	54,27
019 AGENTE COMERCIAL	Hombre	9.672,00	3.058,05	12.730,05	96,48	153,77
022 INSTRUCTOR/A EXPERTO/A	Mujer	10.553,04	8.623,07	19.176,11	8.830,87	7.222,38
022 INSTRUCTOR/A EXPERTO/A	Mujer	10.553,04	9.836,17	20.389,21	8.830,87	8.225,89

Infrarrepresentación femenina

Desagregada la información por sexo se constata que el sexo femenino es el predominante en la empresa, en el año 2017 no hay presencia del género masculino, es a partir del 2018 con la inclusión del personal docente, que hasta la fecha era subcontratación externa, cuando se aprecia un incremento del número de trabajadores y en el año 2020 hay casi paridad de género

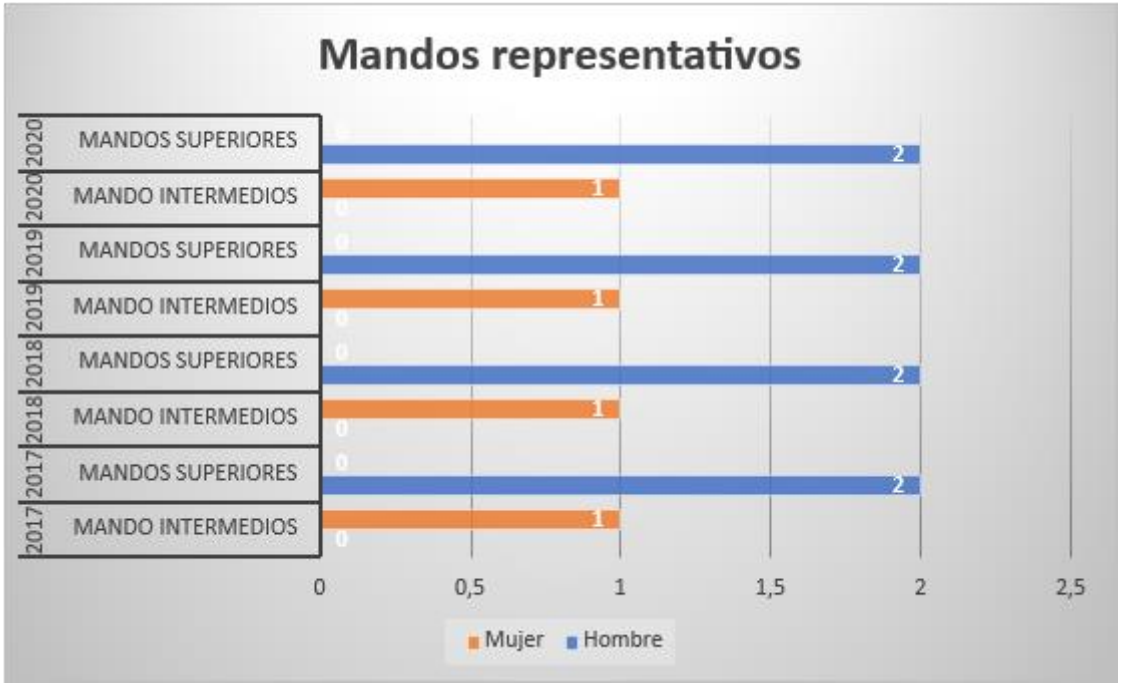
En cuanto el estudio del nivel de estudio y sexo, podemos apreciar como mayoritariamente el personal de la empresa posee estudios superiores como no podría ser de otra forma, al ser del sector educativo. Podemos apreciar como en el año 2020 en

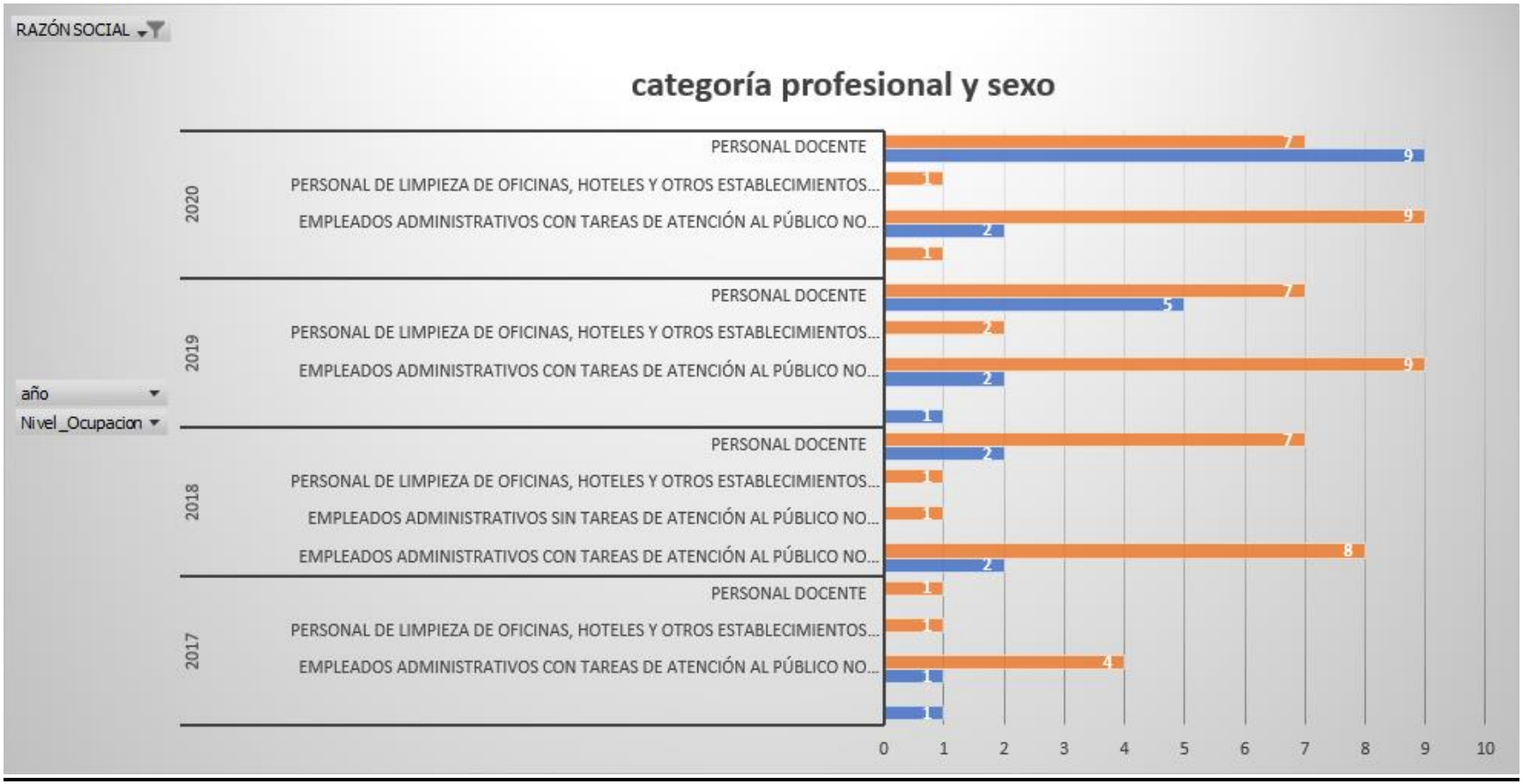
estudios superiores hay paridad de género



Los mandos representativos están compuestos por: Los representantes legales de la empresa, que son dos socios de los cuáles

uno es el administrador y por otro lado los mandos intermedios, que realiza las funciones de directora de sede, no ha variado nada en estos 4 años.




RAZÓN SOCIAL
categoría profesional y sexo
año
Nivel_Ocupacion
2020
2019
2018
2017
PERSONAL DOCENTE
PERSONAL DE LIMPIEZA DE OFICINAS, HOTELES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS...
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS CON TAREAS DE ATENCIÓN AL PÚBLICO NO...
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS SIN TAREAS DE ATENCIÓN AL PÚBLICO NO...
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

En el año 2020 se ve un incremento significativo de hombres en la categoría de personal docente, consiguiendo equiparar ambos sexos para esta categoría.

Promoción profesional:

La empresa para la búsqueda, selección y contratación de personal se guía por su procedimiento P18 Búsqueda, Selección y promoción del personal, en él queda descrito los criterios, canales de comunicación e información.

Dicho procedimiento es muy gráfico e intuitivo, podemos ver como en la portada la empresa invita a su personal entrevistador a rodearse de personas apasionadas, inspiradoras, respetuosas y con valores.

Hay un inicio de actuación que inicia con una necesidad de reforzar la plantilla en la que los y las directoras de sede pueden iniciar el proceso, siempre y cuanto esté reflejado en el plan anual de presupuesto. Habla el procedimiento de Recepcionar los cvs en la nube onenote con el fin de que quede a mano del resto de personal responsable en la selección y contratación. La búsqueda se inicia con un filtrado en la base de datos de la empresa: empleoaqui.com, onenote cv.

En caso de que en la base de datos no exista suficientes candidatos para la oferta, se inicia una búsqueda externa en portales como: infojobs, línkedin o por contacto con colegios profesionales, así como oficina de empleo locales.
El informe de entrevista quedará plasmado en la misma ficha de onenote del candidato o candidata, según el puesto, se pasa al candidato otras pruebas de competencia, personalidad, de conocimientos. Finalmente se comunica tanto al o la contratada como a las no contratadas, el resultado de dicho proceso.

El lenguaje y contenido de las ofertas de empleo:
La empresa dispone de un manual de lenguaje no sexista que busca favorecer el uso de términos y elementos libres de sexismo, superando el lenguaje tradicional que invisibiliza y discrimina a las mujeres. Todas las ofertas de empleo son publicadas en nuestro portal empleoaqui.com y todas las ofertas de empleo pasan un control de lenguaje sexista antes de ser publicadas en el portal. En dicho portal se encuentran los formularios para la presentación de las candidaturas.

Descripción de los perfiles profesionales y puestos de trabajo:
La empresa cuenta con un documento llamado catálogo de ocupaciones fichas de puesto, un documento de más de 30 páginas que especifica de cada puesto las funciones, responsabilidades, el perfil del puesto, la formación previa, la formación valorable, la experiencia previa, el departamento a quién pertenece… Dicho documento inicia con un mapa de habilidades generales que debería tener cualquier persona que vaya a iniciar su actividad laboral en la empresa. Habilidades intrapersonal, social e interpersonal y habilidades para el trabajo. Dicho protocolo también está revisado para cumplir con el manual de lenguaje no

sexista.

Promoción personal y retención del talento

Hay que decir que la estructura y funcionamiento de la empresa tiene una visión más horizontal que vertical y eso es porque la empresa es abierta a la participación y comunicación activa con todo el personal. La retención en talento no va tanto encaminada al progreso en el en organigrama, sino en la estabilidad y en la gratificación por el desempeño demostrado. La empresa cuenta con un protocolo llamado Columna Vertebral que deja a las claras su intención de retener por medio de medidas y acciones a su personal más talentoso.

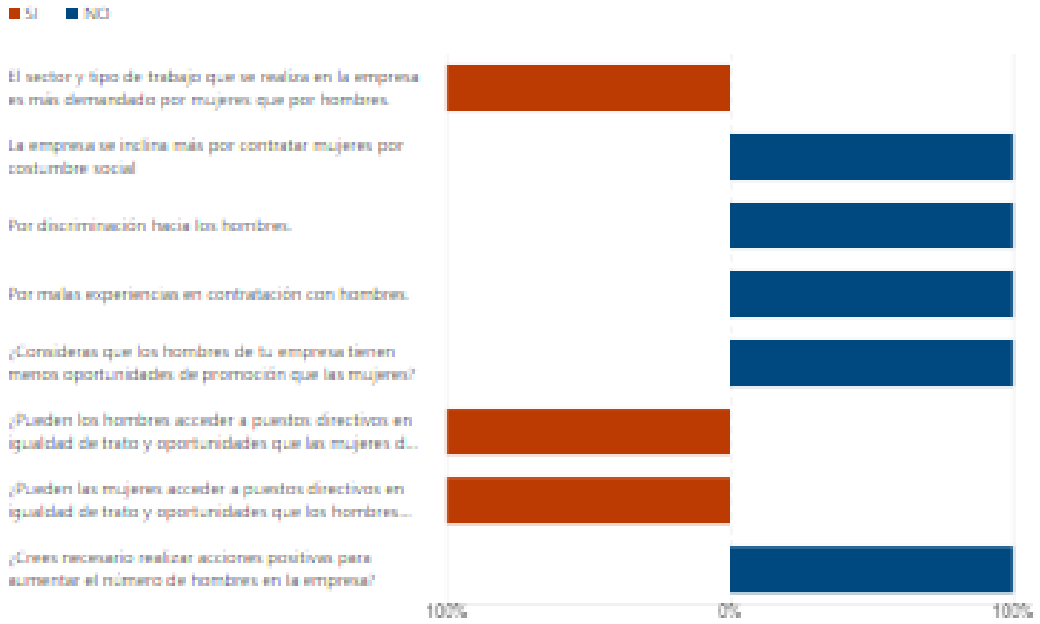
Cualquier persona puede ser integrante de esta columna vertebral. El único requisito es que lleve en la empresa más de 1 año y sea propuesto por la directora de sede, que presentará su candidatura con los logros del o la trabajadora para luego ser propuesto como miembro de la columna vertebral de la empresa.

Este nombramiento da muchas ventajas. Desde participar activamente en reuniones de dirección, aumento salarial, estabilidad de contratación y beneficios extrasalariales.

Cuestionario realizado por el personal: https://bit.ly/INFRAFEMEN

2. ¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?

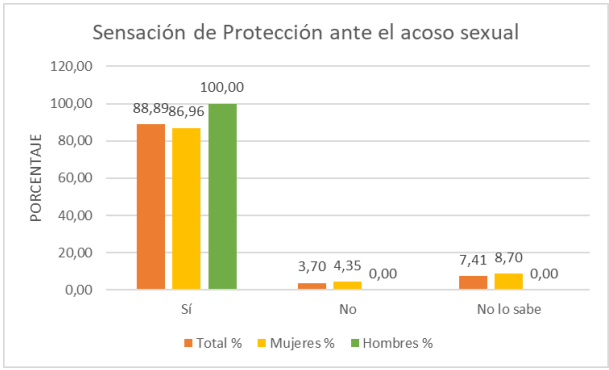
Más detalles



En base a los cuestionarios que se han realizado al personal de Academia de Desarrollo Formativo en relación a esta materia, plasmamos los resultados obtenidos:

¿CREES QUE ANTE UNA S ITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, TE SENTIRÍAS ATENDIDO/A Y ESCUCHADO/A?

	Total		Mujeres		Hombres	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sí	24	88,89	20	86,96	4	100,00
No	1	3,70	1	4,35	0	0,00
No lo sabe	2	7,41	2	8,70	0	0,00
Total	**27**	**100**	**23**	**100**	**4**	**100**

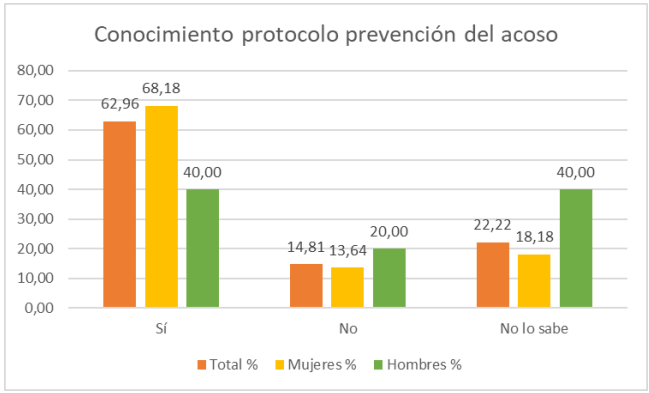


El 90,3% de las personas encuestadas de Academia de Desarrollo Formativo se sentirían atendidas ante un posible caso de acoso sexual o por razón de sexo en su entorno laboral. Por sexos, el 87,5% de las mujeres se manifiestan en este sentido, cosa que hace la totalidad de los hombres.

Ningún hombre tiene la percepción que pudiera sentirse desatendido ante un hecho de este tipo, cosa que sí creen el 4,2% de las mujeres, mientras que dos de ellas no sabe sí se sentiría atendida y escuchada

¿CONOCES EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL AC OSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO DE ACADEMIA DE DESARROLLO FORMATIVO?

	Total		Mujeres		Hombres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sí	17	62,96	15	68,18	2	40,00
No	4	14,81	3	13,64	1	20,00
No lo sabe	6	22,22	4	18,18	2	40,00
Total	**27**	**100**	**22**	**100**	**5**	**100**



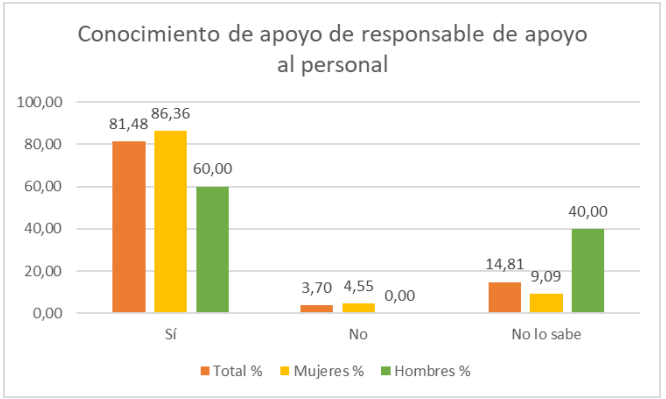
Mientras que dos tercios del colectivo femenino que trabaja en Academia de Desarrollo Formativo conoce el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo de la empresa, solamente lo hace el 40% de los hombres.

¿HAS SUFRIDO ALGUNA VEZ EL DENOMINADO “ACOSO PO R TERCEROS/AS” QUE HACE REFERENCIA AL ACOSO SUFRIDO POR EL ALUMNADO, PROVEEDORE S/AS, ETC.?

Ninguna de las personas que han participado de esta encuesta, todas ellas empleados/as de Academia de Desarrollo Formativo ha sufrido nunca el denominado «acoso por terceros/as».

¿SABES QUE EN ACADEMIA DE DESARROLLO FORMATIVO EXISTE UNA PERSONA RESPONSABLE DEDICADA AL “APOYO PERSONAL” A L A QUE CUALQUIER PERSONA PUEDE ACUDIR ANT E SITUACIONES DE ESTRÉS LABORAL?

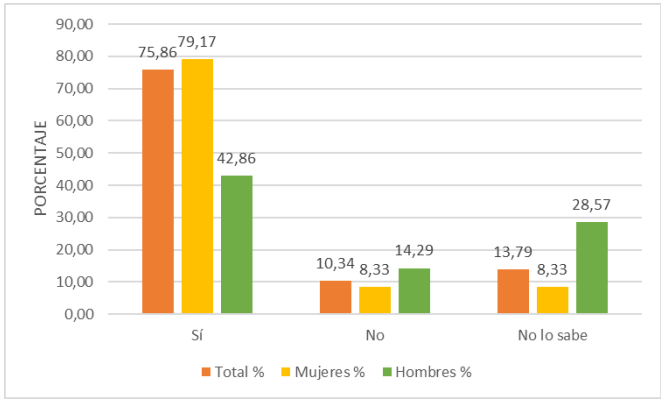
	Total		Mujeres		Hombres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sí	22	81,48	19	86,36	3	60,00
No	1	3,70	1	4,55	0	0,00
No lo sabe	4	14,81	2	9,09	2	40,00
Total	**27**	**100**	**22**	**100**	**5**	**100**



Las mujeres que desarrollan su actividad profesional y laboral en Academia de Desarrollo Formativo presentan un alto grado de conocimiento de la figura del/de la responsable de «apoyo al personal» (86,36%). Sin embargo, el nivel de conocimiento desciende sustancialmente en el caso de los hombres (60%).

¿EN CASO DE SUFRIR UNA SITUACIÓN DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, ¿SABRÍAS A QUIEN DIRIGIRTE?

	Total		Mujeres		Hombres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sí	22	75,86	19	79,17	3	42,86
No	3	10,34	2	8,33	1	14,29
No lo sabe	4	13,79	2	8,33	2	28,57
Total	**29**	**100**	**24**	**100**	**7**	**100**



Las mujeres que desarrollan su actividad profesional y laboral en Academia de Desarrollo Formativo presentan un alto grado de conocimiento sobre a quién dirigirse en el supuesto de sufrir un caso de acoso sexual o por razón de sexo (75,86%). El nivel de conocimiento disminuye en el caso de los hombres hasta el 42,86%.

CONCLUSIONES

La empresa se muestra sensible ante los riesgos potenciales a nivel laboral, tanto por lo que se refiere a la seguridad en el trabajo como al acoso psicológico, acoso sexual y por razón de sexo. Por ello, ha querido sensibilizar a la plantilla dotando de las herramientas necesarias en todo momento a su personal para poder hacer frente a cualquier

persona que pueda encontrarse en una situación de acoso. La empresa tiene protocolos de acoso que se encuentran al alcance de cualquier persona de la plantilla. Aun así, es especialmente importante el desconocimiento del protocolo de acoso sexual por parte de los hombres integrantes de la plantilla. Ello puede ser, debido a que la mayoría son contratados solo por proyectos formativos y su contratación es eventual.

Ninguna persona perteneciente a la plantilla de Academia de Desarrollo Formativo interpuso denuncia ppor situación de acoso sexual o por razón de sexo (por ser mujer u hombre)

*** Al final de este Plan de Igualdad se Anexa el Protocolo del Grupo ADF por Acoso creado por la entidad y puesto a disposición de todo el personal en la intranet de la empresa.**

Violencia de género

La empresa es consciente de la violencia que afecta a las mujeres y que constituye un atentado contra la integridad, la dignidad y la libertad de las mujeres, independientemente del ámbito en el que se produzca.

Ante esta situación y desde el 2018 pone en marcha medidas de sensibilización y concienciación, tanto entre el personal de la empresa como entre el alumnado; todo ello a través de imputs en las redes sociales y actos conmemorativos.

Hasta ahora no han tenido personal, ni alumnas víctimas de violencia de género. Sin embargo, en ACADEMIA DE DESARROLLO FORMATIVO se ha atendido ofreciendo cursos y orientación laboral a un grupo de personas de Cáritas entre las que había víctimas de violencia de género y mujeres en riesgo de exclusión social.

En base a las encuestas que se han pasado, hemos obtenido los siguientes resultados:

RESPECTO A LAS INICI ATIVAS RELACIONADAS CON LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ENTIDAD, POR F AVOR, RESPONDE

	Jornadas formativas						Charlas						Actos conmemorativos					
	Total		Mujers.		Homb.		Total		Mujers.		Homb.		Total		Mujers.		Homb.	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sí, se han llevado a cabo	13	41,9	11	45,8	2	28,6	15	48,4	13	54,2	2	28,6	22	71,0	16	66,7	6	85,7
No se han llevado a cabo	4	12,9	3	12,5	1	14,3	4	12,9	3	12,5	1	14,3	4	12,8	4	16,7	0	0,0
	14	45,2	10	41,7	4	57,1	12	37,7	8	33,3	4	57,1	5	16,1	4	16,7	1	14,3

Total	31	100	24	100	7	100	31	100	24	100	7	100	31	100	24	100	7	100

Las jornadas formativas relacionadas con la violencia de género se han llevado a cabo según el 41,9% de la plantilla de Academia de Desarrollo Formativo, cosa que también afirman el 45,8% de las mujeres por solamente el 28,6% de los hombres. El 45,2 del conjunto de personas que trabajan en la empresa desearía saber más sobre este tema, entre ellas el 41,7% de las mujeres y el 57,1% de los hombres.

En lo referente a las charlas relacionadas con la violencia de género, el 48,4 de la plantilla afirma que se han realizado. El 54,2% de las mujeres reafirman este dato, pero únicamente lo hacen el 28,65 de los hombres. El 37,7 del personal quiere tener más información acerca de las charlas relacionadas con esta materia, al igual que un tercio de las mujeres y el 57,1% de los integrantes del colectivo masculino.

El 71% de la plantilla afirma que se llevan a cabo actos conmemorativos en relación a la violencia de género, aspecto que corroboran 2/3 del colectivo femenino y el 85,7% del masculino.

PRIMERAS PROPUESTAS DE MEJORA

- Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección:
- Elaborar un protocolo para acompañar, proteger y apoyar a las mujeres víctimas de violencia de género que trabajen en la empresa.
- Seguir sensibilizando a la plantilla sobre la importancia y gravedad de la violencia de género como acción de

responsabilidad con la sociedad

- Facilitar las condiciones laborales a las mujeres víctimas de violencia de género
- Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género
- Difundir el Protocolo para acompañar, proteger y apoyar a mujeres víctimas entre cualquier persona usuaria de la academia

AREA DE DIVERSIDAD E IDENTIDAD SEXUAL

La empresa es consciente de que el respeto hacia el colectivo LGTBIQ+ forma parte de los valores que tiene la empresa y por lo tanto se sensibiliza no solo al personal interno, sino también al alumnado y resto de grupos de interés.

Los resultados obtenidos han sido los siguientes:

¿CREES QUE LAS PERSONAS DEL COLECTIVO LGTBIQ+ SON DISCRIMINADAS EN ACADEMIA DE DESARROLLO FORMATIVO?

Ninguna de las personas que trabajan en Academia de Desarrollo Formativo, ya sean mujer u hombre, consideran

que las personas del colectivo LGTBIQ+ padezcan ningún tipo de discriminación por parte de la empresa ni por parte de ninguno/a de sus integrantes.

CONCLUSIONES:

La empresa se muestra sensible ante la discriminación contra personas del colectivo LGTBIQ+ y apoya cualquier movimiento en este sentido. Sin embargo, hasta la fecha no han ejecutado eventos al respecto.

PROPUESTAS DE MEJORA

- Sensibilizar a través de diferentes eventos a los grupos de interés del colegio sobre el colectivo LGTBIQ+.
- Comunicar a toda la platilla sobre los derechos del colectivo LGTBIQ+
- Cerrar acuerdos de colaborar con el Colectivo LGTBIQ+ Gamá (Gran Canaria).
- Respaldo a las "Normas de Conducta para las Empresas" de Naciones Unidas para proteger los derechos de las personas LGTBIQ+.

CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS DEL ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

En los apartados anteriores se recogen los aspectos principales, los resultados promedios y el análisis del diagnóstico de situación de la empresa ACADEMIA DE DESARROLLO FORMATIVO SL en referencia a su Plan de Igualdad.

En esta primera fase, referente al diagnóstico previo de la situación de la empresa, para la elaboración del plan de igualdad, las partes concluimos:

- Que este proceso ha sido fruto de una recogida y análisis de los datos obtenidos con la finalidad de identificar posibles indicadores cuantitativos y cualitativos que pudieran ser causantes de desigualdades, desventajas u obstáculos que pudieran existir en nuestra empresa.
- Que este informe recoge información precisa de nuestra empresa que nos va a posibilitar diseñar y establecer las medidas adoptadas en nuestro plan de igualdad.
- Que en este informe recogemos las siguientes materias:

Proceso de selección y contratación, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo incluidas la auditoría salarial entre mujeres y hombres proporcionada, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Principales problemas y dificultades encontradas

Así mismo detectamos los principales problemas y dificultades encontradas y los ámbitos prioritarios de actuación:

- En cuanto a los usos no sexistas del lenguaje, la empresa debe de realizar una labor importante a la hora de transmitir comunicados de forma inclusiva. **Se hace necesario e imprescindible mejorar y adoptar como propio, el uso de lenguaje no sexista**, en lo que se refiere a la información que se transmite. Además, y como punto de partida, se debería revisar de nuevo la documentación que se utiliza en el centro establecimientos, tanto documentación interna como aquella dirigida al exterior para dar una imagen real de uso de lenguaje inclusivo.

  Así mismo habrá que impartir formación en el uso de lenguaje no sexista tanto al personal técnico como al docente.

- A pesar de que la **política salarial** tiene como referencia el convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada, **la empresa necesita protocolizar su política salarial**, tanto fija como variable para garantizar la completa neutralidad y transparencia en la aplicación de los criterios retributivos

- Por lo que respecta **a la Formación**, se hace imprescindible implantar un **plan de formación** que responda claramente a las **necesidades formativas del personal.** Además, toda la política de formación tiene que trabajarse desde la perspectiva de género. Esto incluye, por ejemplo, que todo profesor deba hacer cursos de lenguaje no

sexista, así como cursos de sensibilización en igualdad.

- Se recomienda estudiar nuevas políticas de conciliación, adaptadas al sector y a sus particularidades, que de alguna forma, beneficien y mejoren el bienestar de personal fijo y temporal y/o eventual.
- Para hacer referencia a las conclusiones en el área de Salud Laboral, se hace necesario, por un lado, en cuanto a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la máxima difusión del protocolo, así como realizar una labor de sensibilización y acciones formativas al respecto.
- Para finalizar, se debe aprovechar la sensibilización existente del personal **con la violencia de género y colectivos LGTBIQ+**, ya que se percibe que todos/as son conscientes de la gravedad de esta situación que afecta a tantas personas. Es fundamental que la empresa, como agente social, siga participando activamente, en la medida de sus posibilidades, ofreciendo charlas para que la plantilla y sus grupos de interés (alumnado, proveedores, empresas, etc.) tengan un mayor conocimiento y consecuentemente, una mayor sensibilización

Objetivos generales del Plan de Igualdad

- Dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y al Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo. La empresa considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo, y por ello es uno de los objetivos prioritarios la creación y puesta en marcha de un protocolo en referencia a esta materia, con el que, partiendo de la privacidad de las partes, se pretenda dar resolución al mismo con la mayor diligencia posible.
- Apoyar y desarrollar medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad.
- Fomentar la formación por igual en mujeres y hombre y a todos los niveles de la empresa. Se propone una labor continua de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, marcando este Plan, como uno de los objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la igualdad.

Este informe, El Plan de Igualdad de la entidad Academia de Desarrollo Formativo ha sido Negociado por la comisión negociadora, pero el mismo no ha sido suscrito por la totalidad de la comisión negociadora, por lo que el mismo solo ha sido firmado por los representantes de la empresa.

Por tanto, suscriben este Plan de Igualdad de la empresa Academia de Desarrollo Formativo SL

.

En Gran Canaria, a 14 de septiembre de 2021

por una parte, la representación de la empresa

Domingo José Godoy Aguiar, Director General

Jéssica Jiménez Molina, Delegada de personal

ANEXO II RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

COMPARATIVA SALARIAL/INFORME BRECHA
FECHA LISTADO: 04/06/2021
PERIODO DE CÁLCULO: 01/2020 a 12/2020
MEDIANA DE TRIBUCIONES

Categoría/Grupo Profesional	Nº personas		%	Salario			Complementos Salariales			Percepciones Extra Salariales			Total Retribuciones		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia

COMPARATIVA SALARIAL/INFORME BRECHA
FECHA LISTADO: 04/06/2021
PERIODO DE CÁLCULO: 01/2020 a 12/2020
PROMEDIO DE RETRBUCIONES

012 PROFESOR TITULAR	23,00	18,00	56,10 %	12.669,48	12.669,48		8.893,89	9.006,44	-1,25%				21.563,37	21.188,48	1,77%
013 EMPLEADO SERV. GENERALES	1,00			9.027,62			3.872,19						12.899,81		
015 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	3,00			11.278,32			5.545,48						17.249,80		
019 AGENTE COMERCIAL	1,00	2,00	33,33 %	9.672,00	9.672,00		5.083,32	3.144,94	61,63%				14.755,32	12.816,94	15,12%
022 INSTRUCTOR/A EXPERTO/A	2,00			10.553,04			9.229,62						19.782,66		

	Nº personas	%	Salario	Complementos Salariales	Total Retribuciones

Categoría/Grupo Profesional	Mujeres	Hombres	Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
012 PROFESOR TITULAR	23,00	18,00	56,10%	12.234,21	12.549,77	-2,51%	9.532,16	9.103,29	4,71%	21.766,38	21.653,05	0,52%
013 EMPLEADO SERV. GENERALES	1,00			9.027,62			3.872,19			12.899,81		
015 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	3,00			11.420,32			6.380,19			17.800,51		
019 AGENTE COMERCIAL	1,00	2,00	33,33%	9.672,00	9.672,00		5.083,32	3.144,94	61,63%	14.755,32	12.816,94	15,12%
022 INSTRUCTOR/A EXPERTO/A	2,00			10.553,04			9.229,62			19.782,66		

COMPARATIVA SALARIAL/INFORME BRECHA
FECHA LISTADO: 04/06/2021

PERIODO DE CÁLCULO: 01/2020 a 12/2020

Categoría/Grupo Profesional	Sexo	Retribuciones Normalizadas				Retribuciones Cobradas		
		Salario	Complementos Salariales	Percepciones ExtraSalariales	Total Percepciones	Salario	Complementos Salariales	Percepciones ExtraSalariales
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	8.313,05		20.982,53	3.871,23	2.632,43	
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,38	3.561,74		16.231,12	211,38	148,62	
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	10.354,60		23.024,08	492,70	402,68	
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	9.114,53		21.784,01	633,48	439,58	
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	4.269,67		16.939,15	281,54	172,14	
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	10.130,63		22.800,11	739,05	590,95	
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	3.489,22		16.158,70	422,31	158,89	
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	8.807,88		21.477,36	35,19	24,47	
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	14.330,28		26.999,76	70,39	79,61	
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	14.330,28		26.999,76	70,39	79,61	
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	18.246,19		30.915,67	25,87	49,13	
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	14.330,28		26.999,76	35,19	39,81	

012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	14.330,28	26.999,76	70,39	79,61
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	14.330,28	26.999,76	70,39	79,61
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	14.330,28	26.999,76	70,39	79,61
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	14.330,28	26.999,76	70,39	79,61
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	3.081,60	3.893,40	6.975,00	224,70	75,30
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.246,31	4.472,88	16.719,19	3.545,03	1.260,28
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	6.880,12	19.549,60	1.442,92	807,20
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	7.041,58	19.711,06	8.921,43	5.047,84
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	8.893,89	21.563,37	724,27	822,06
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	3.967,79	16.637,27	175,97	108,21
012 PROFESOR TITULAR	Mujer	12.669,48	7.490,64	20.160,12	1.266,94	749,06
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,48	10.577,98	23.247,46	743,22	1.991,14
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,48	13.992,30	26.661,78	846,29	1.793,71
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,48	11.041,38	23.710,86	1.337,34	914,00
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	11.754,46	9.202,24	20.956,70	7.566,50	6.730,24
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,48	9.667,30	22.336,78	155,20	151,80
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,36	4.239,91	16.909,27	310,40	193,45

012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,48	17.994,08	30.663,56	633,47	899,70	
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,36	3.753,02	16.422,38	512,16	362,82	
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.477,33	15.106,03	27.583,36	1.935,55	1.327,15	
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,48	5.815,61	18.485,09	809,44	528,82	
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,48	12.114,97	24.784,45	774,25	740,36	
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,36	5.520,18	18.189,54	620,80	554,30	
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,48	5.756,51	18.425,99	4.997,40	2.197,84	
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.563,69	8.030,38	20.594,07	6.862,43	5.240,45	
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,48	8.810,63	21.480,11	1.654,07	1.150,27	
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,48	6.793,72	19.463,20	1.337,33	574,97	
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	12.669,48	5.750,58	18.420,06	563,09	255,58	
012 PROFESOR TITULAR	Hombre	11.727,95	9.692,31	21.420,26	204,76	170,23	
013 EMPLEADO SERV. GENERALES	Mujer	9.027,62	3.872,19	12.899,81	3.396,37	2.848,79	
015 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	Mujer	11.278,32	4.300,22	15.578,54	7.182,11	2.741,14	
015 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	Mujer	11.704,32	5.545,48	17.249,80	8.672,58	3.997,47	
015 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	Mujer	11.278,32	9.294,87	20.573,19	9.218,49	7.441,60	
019 AGENTE COMERCIAL	Mujer	9.672,00	5.083,32	14.755,32	930,93	571,41	

019 AGENTE COMERCIAL	Hombre	9.672,00	3.231,83	12.903,83	144,81	54,27
019 AGENTE COMERCIAL	Hombre	9.672,00	3.058,05	12.730,05	96,48	153,77
022 INSTRUCTOR/A EXPERTO/A	Mujer	10.553,04	8.623,07	19.176,11	8.830,87	7.222,38
022 INSTRUCTOR/A EXPERTO/A	Mujer	10.553,04	9.836,17	20.389,21	8.830,87	8.225,89

PROTOCOLO PARA LA PREVENCION DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LAS EMPRESAS DE GRUPO ADF

INTRODUCCIÓN.

El denominado Marco Ético las empresas **Academia de Desarrollo Formativo S.L. (ADF), Círculo de Formación Empleo e Innovación, SL y Formavanza SL**, contiene el núcleo de la filosofía, ética y valores de comportamiento que se esperan de cualquier empleado.

En ese marco de principios y valores éticos, la empresa **Academia de Desarrollo Formativo S.L.** manifiesta su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, **resolver** y **sancionar** los supuestos de **acoso laboral** o **sexual** que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores y trabajadoras.

EL presente protocolo forman parte de la misma de las guías y protocolos siguientes.

- Los mandamientos del Grupo ADF
- Código Conducta Ético del Grupo ADF

Todas las personas que trabajan en esta empresa tienen el derecho y la o**bligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno**. Por su parte, las personas responsables de las distintas direcciones/departamentos deberán velar por mantener un **entorno laboral libre de todo tipo de acoso** en sus respectivas áreas. Al objeto de que la empresa pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente aquellas que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos.

En virtud del presente ***código de conducta***, la dirección se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso que se tramiten de acuerdo con el presente procedimiento, establecido con la finalidad de resolver los citados conflictos. Este procedimiento, redactado de conformidad con las recomendaciones incluidas en el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo suscrito el 26 de abril de 2007, ***garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.***

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a emplear y utilizar este procedimiento con garantías, de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en los mismos.

Las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo serán consideradas como **faltas laborales**, que darán lugar a adoptar por parte de la empresa las medidas disciplinarias que correspondan, en función de la gravedad de los hechos.

Corresponde a la Dirección de sede y gerencia, establecer medidas preventivas y mecanismos de detección de posibles situaciones de acoso dentro de la empresa.

ÁMBITO PERSONAL.

La presente política se aplicará **a todas las personas que trabajan en esta empresa,** tanto en las instalaciones de la empresa, como en los emplazamientos en los que nuestro personal lleve a cabo la prestación de sus servicios.

DEFINICIONES.

En el ámbito laboral podemos encontrarnos con tres tipos de acoso motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para cada trabajadora y trabajador, y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física y moral y la no discriminación.

Estamos hablando del **acoso laboral o mobbing**, del **acoso sexua**l y del **acoso por razón de sexo**.

Acoso laboral o mobbing *es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.*

Esto sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan conductas tales como la exclusión del trabajador/a de las relaciones con sus compañeros/as, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o por debajo de la capacidad profesional o competencias de las personas trabajadoras o la humillación, desprecio o minusvaloración en público de personas de la plantilla.

Acoso sexual. *Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, en particular cuando se crea un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo.*

Puede englobar la conducta de sus mandos superiores y compañeras/os, o incluso de terceras personas, clientes o proveedores, y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de esta. Así, por ejemplo, se consideran constitutivas de acoso sexual tanto el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de un favor de naturaleza sexual como cualquier **comentario**, **comunicación** o **comportamiento molesto**, **obsceno** o **humillante**, que tenga un contenido sexual explícito o implícito (art. 7.1LO 3/2007)

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 (art.*7.2 L.O 3/2007)

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

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 considera también acto de discriminación por razón de sexo (art. 7.4 3/2007), del mismo modo que los dos tipos de acoso (art. 7.33/2007LOI).

DECÁLOGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO.

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras, en el ámbito de las relaciones laborales de esta Empresa quedan absolutamente prohibidos todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones anteriormente recogidas.

Conviene señalar que las **personas responsables** de **equipos** tienen la doble **obligación** de **cumplir** con estas **directrices** y de vigilar el cumplimiento de estas por las personas que se encuentren a su cargo. En este sentido, deberán tener en cuenta que la empresa **Academia de Desarrollo Formativo S.L.,** tiene el **compromiso** de **evitar** cualquier tipo de **situación** de **acoso** y que las personas **responsables** de **equipos** tienen el deber de **vigilar** su cumplimiento **denunciando**, en su caso, las **conductas** constitutivas de acoso. Así, cualquier trabajador/a y, en especial, cualquier persona que tuviera conocimiento de una conducta que pudiera ser calificada de acoso, deberá ponerlo, a la mayor brevedad, en conocimiento de la persona responsable de Recursos Humanos o directamente en conocimiento de la dirección general.

La finalidad de este decálogo es facilitar a las personas responsables de equipos y al resto de las personas trabajadoras, una serie de directrices que les permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral.

Es importante recordar que las circunstancias reales son más complejas que lo que pueda describirse en este decálogo, por lo que en todo caso deberá aplicarse el sentido común y buen juicio en su aplicación.

A efectos prácticos de concreción, se observarán especialmente las siguientes *MEDIDAS:*

MEDIDAS A OBSERVAR

1. **RESPETO**. Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Para ello, se trasladará a toda persona trabajadora, tanto aquella que se incorpore a la plantilla como al que forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

2. **COMUNICACIÓN.** No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre las personas trabajadoras.

Se velará por la **integración de todas las personas trabajadoras** durante toda su vida laboral en la Empresa, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguno de ellas con el resto. Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a alguna persona trabajadora, a ignorar su presencia, a aislarle, etc.

3. REPUTACIÓN. Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquiera de los trabajadores. Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.

4. **DISCRECIÓN EN LA REPRENSIÓN**. Las comunicaciones tendentes a **rectificar** la **conducta** de un trabajador/a o **llamarle** la **atención** por su mal, bajo o **inadecuado** desempeño laboral, se harán de forma **reservada**. Las reprensiones que deban realizarse a un trabajador/a se harán sin más presencia, salvo exigencia legal, de convenio colectivo o causa excepcional que así lo aconseje, que la de su responsable u otros superiores y, en su caso, del trabajador afectado por la conducta del trabajador reprendido.

5. **NO ARBITRARIEDAD**. Se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva. Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un **exceso de trabajo** que busque que el **trabajador**/a **resulte incapaz** de **llevarlo a cabo** en su tiempo de trabajo, como el privarle de trabajo o vaciarle de funciones. Se procurará que las tareas encargadas a cualquier persona trabajadora se acomoden a su nivel profesional y experiencia.

6. **UNIFORMIDAD Y EQUIDAD**. La aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa. La aplicación de tales mecanismos de control y seguimiento será uniforme para cada categoría profesional o tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta las circunstancias personales de cada trabajador/a que pudieran afectar a su nivel de desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.

7. **PROHIBICIÓN DE COMPORTAMIENTOS SEXUALES**. Se prohíben terminantemente actitudes libidinosas, ya sea a través de actos, gestos o palabras.
Se engloba aquí todo tipo de actos de **insinuación**, **roces** intencionados, **tocamientos** ocasionales, **lenguaje obsceno** por cualquier medio (oral, por e-mail, fax, etc.), así como **expresiones** de **contenido sexista** susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, **ofensivo** o **humillante**, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.

8. **REGALOS NO DESEADOS**. No se admite la realización de invitaciones o regalos no deseados o que pudieran provocar incomodidad en su destinataria/o.

9. **EVITAR HOSTIGAMIENTO**. Se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón de género, directa o indirecta. En concreto, se velará por no incurrir en situaciones de acoso (las ya referidas de **aislamiento**, **relegación**, **trato indebido**, etc.) por causa del ejercicio efectivo –o solicitud- de los derechos reconocidos por la legislación o el convenio colectivo para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares (lactancia,

reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijos o familiares, etc.), derechos que mayoritariamente disfrutan las mujeres por cuanto son ellas las que principalmente se hacen cargo de tales responsabilidades.

También se prohíbe cualquier trato adverso a una persona (en especial, mujeres) como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, denuncias o demandas destinadas a impedir su discriminación por razón de sexo o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

10. **OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN**. Se velará por que todas las personas trabajadoras en igual situación de mérito, nivel y capacidad tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral. En especial, se garantizarán la igualdad de oportunidades de formación y promoción al empleado –sobre todo empleada- que, por estar asumiendo responsabilidades familiares, haya solicitado, esté disfrutando o haya disfrutado alguna de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y SANCIONES

1. Si considera que ha sido sometido a un comportamiento inadecuado, deberá **indicar inmediatamente** al **infractor**/a que su **conducta es ofensiva** y que debe desistir de la misma. Si dicha comunicación directa resulta ineficaz o no es práctica dadas las circunstancias, deberá informar sobre dicho comportamiento a la persona Responsable de la dirección del centro, incluso aquella persona que sea responsable de la seguridad e higiene en el trabajo.

Del mismo modo, si tiene razones para creer que otra persona trabajadora de **Academia de Desarrollo Formativo s.l.** ha sido sometido a un comportamiento que viole el presente protocolo, o se ha visto implicado en el mismo, igualmente podrá poner inmediatamente el caso en conocimiento de las personas anteriormente indicadas.

2. El procedimiento se pondrá en marcha por medio de **denuncia verbal como por escrito**, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que considera haber sido objeto de las situaciones descritas en el presente documento o que tiene conocimiento de que otro empleado ha sido sometido a tales situaciones. En dicha denuncia debe constar la **identificación** del **presunto acosador**/a, del **presunto acosado**/a, y una **descripción** detallada de los **hechos** que dan lugar a la denuncia lo más precisa posible, así como de los posibles testigos.

Deberá dirigirse preferentemente a la directora del centro

Para facilitar este procedimiento se ha diseñado un formulario (Ver “Anexo I”). Una vez cumplimentado deberá remitirlo a las personas anteriormente indicadas.

3. Recibida la denuncia por la **Directora** de centro, éste lo pondrá en **conocimiento** de la **Gerencia** y se procederá a la **apertura** de un **expediente** informador nombrando una Comisión instructora.

La Comisión instructora será el órgano encargado de **tramitar** el **procedimiento** en caso de denuncia. Se constituirá con carácter permanente con una composición paritaria por parte de la empresa y de la Representación Legal de los/las Trabajadores/as con ubicación en Canarias y con sustitutos/as, agilizando así la tramitación de las denuncias.

En caso de coincidencia del centro de trabajo de las personas miembros de la comisión y el/la denunciante y denunciado/a, se procederá a la sustitución de la persona miembro del comité por un/a sustituto/a de la misma zona.

Se contempla la posibilidad de presencia de asesores/as expertos/as en materia, según las necesidades de cada caso.

4. El expediente antes referido estará encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos y no durará más de 15 días laborables contados a partir del siguiente a la recepción del escrito, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por el tiempo necesario.

5. Se **analizará** la **verosimilitud** y/o **gravedad** de los **hechos** denunciados y, en el supuesto de que se entienda que los mismos pueden ser constitutivos de **acoso** en algún grado, se convocará a la persona denunciante para una **entrevista privada** en la que prestará declaración sobre los hechos denunciados.

6. Según la gravedad de los hechos denunciados la Comisión instructora que esté gestionando el expediente, decidirá **instruir** un **expediente averiguador** o nombrará a un instructor externo pudiendo proponer a la dirección de RRHH, la adopción de medidas cautelares.

7. Durante la instrucción se dará **trámite de audiencia** a **todos** los **afectados**/as y **testigos** practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los y las testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una **entrevista privada** con el/la presunto acosador/a en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra su persona se hayan vertido.

8. De todas las sesiones de la Instrucción se levantará acta en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada en el acto por todas las personas presentes, (instructoras/es, denunciantes, denunciadas/os, testigos y/o comparecientes).

9. Se **investigará**, **inmediata** y minuciosamente, cualquier **queja** o informe sobre un **comportamiento inadecuado**. Las quejas y declaraciones se tratarán de forma absolutamente **confidencial** de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

10. Finalizada la instrucción, en el plazo de 5 días laborables, la Comisión instructora el caso, emitirá informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de estos y **proponiendo**, en su caso, **medidas correctoras** e incluso, **sancionadoras**.

11. Corresponderá a la Dirección General de la empresa la imposición, en su caso, de las **medidas disciplinarias** propuestas por la Comisión Instructora que haya realizado la instrucción.

12. La resolución adoptada será comunicada a la persona denunciante y a la persona denunciada.

13. Cualquier persona trabajadora podrá utilizar los procedimientos de queja descritos con anterioridad de manera confidencial sin temor a represalia alguna.

14. La presente política prohíbe asimismo tomar ningún tipo de represalia frente a cualquiera que de buena fe efectué una queja en virtud de la presente política o que participe en una investigación. Se requiere la plena colaboración de todas las personas empleadas cuando se solicite su participación en una investigación efectuada en el marco de la presente política. Las quejas relativas a represalias (reales, de las que existan amenazas o que se teman) deberán dirigirse igualmente a la dirección de la empresa.

15. Finalmente, todas las personas de la plantilla tienen derecho a la **presunción** de **inocencia**, así como, al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro empleado. En caso de que se **probara** la **existencia** de una **denuncia falsa** o **testimonio** también **falso**, y sin perjuicio de la actuación que pueda adoptar el afectado frente al faso denunciante, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

16. En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta **no determine el despido** de la persona acosadora, la Dirección de Personal **valorará** adoptar **medidas** para que **no conviva** con la **víctima**

del **acoso** en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

SANCIONES:

La constatación de la existencia del acoso será considerada como **falta laboral muy grave e y sancionado** atendiendo a las circunstancias y acondicionamientos de acoso, de acuerdo con la **normativa** laboral **vigente** y el **Convenio** Colectivo de aplicación.

Cuando se **constante** la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, la Empresa adoptará cuantas **medidas correctoras** estime oportunas, previo **informe** de la **comisión** hasta la aplicación de **Régimen disciplinario** previsto en el **Estatuto** de los Trabajadores, el **convenio** colectivo y la **normativa** legal vigente.

Estas medidas correctoras, deberán ser adoptadas de forma **gradual y proporcionalmente**, respecto de la gravedad de las conductas apreciadas. Cuando no se constante la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso, sin detrimento de las funciones de seguimiento que las personas responsables realicen, para que tal situación no se repita.

Se considerarán como faltas:

- **Faltas leves**:
  - Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

- **Faltas graves**:
  - Provocar y/o mantener discusiones con otros/as trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste.

  - El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

- **Faltas muy graves**:
  - Los malos tratos de palabra u otra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores/as y público en general.

  - Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los/as demás trabajadores/as.

  - Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual., Si tal

conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

En cuanto a las sanciones previstas:

A. **Por faltas leves**:
   a. Amonestación
   b. Suspensión de empleo y sueldo hasta **dos días.**

B. **Por faltas graves**:
   a. Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

C. **Por faltas muy graves**:
   a. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
   b. Despido disciplinario

Firmado:

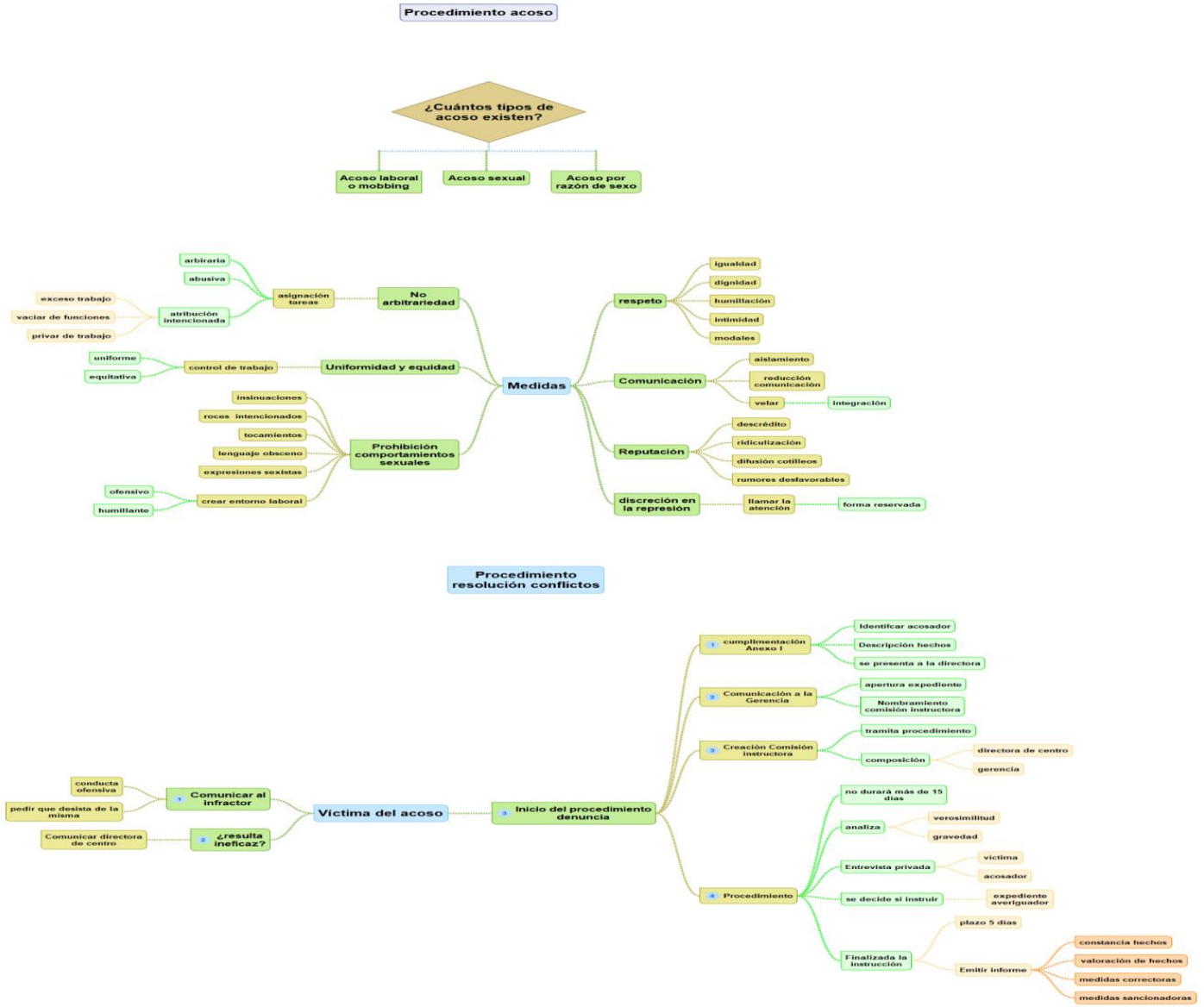
ANEXO Nº 1 SOLICITUD DENUNCIA

Ver modelo de solicitud

Acceder por QR

ANEXO Nº II MODELO DE ENTREVISTA DE TESTIGOS

Acceso entrevista testigos

Acceder por QR

ESQUEMA DEL PRO