

# PLAN DE IGUALDAD



formas  
FORMACIÓN



[formasformacion.com](https://formasformacion.com)

# INDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>P2</b>
<b>2. ¿QUÉ ES FORMAS FORMACIÓN?</b>	<b>P3</b>
<b>3. AMBITO DE APLICACIÓN Y PERIODO DE VIGENCIA</b>	<b>P4</b>
<b>4. GLOSARIO DE TÉRMINO</b>	<b>P4</b>
<b>5. FASES DEL PLAN</b>	<b>P7</b>
<b>6. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD EN EL CENTRO</b>	<b>P7</b>
<b>7. OBJETIVOS GENERALES</b>	<b>P10</b>
<b>8. LÍNEAS ESTRATEGICAS Y OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>P11</b>
<b>9. MEDIDAS ESPECÍFICAS</b>	<b>P13</b>
<b>10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>P17</b>

# 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad de trato entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en numerosas normas internacionales. La Constitución Española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo. Para el desarrollo de este artículo el 23 de marzo del 2007 España, publicó en su Boletín oficial del Estado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (LOI), siendo el objetivo de esta hacer **efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres** en cualquiera de los ámbitos de la vida.

A tenor del artículo 45.1 de la citada ley, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, tienen el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En el mismo artículo en su apartado 2, expone que las empresas que tengan más de 50 trabajadores deben de realizar un Plan de Igualdad, no siendo este el caso de Formas Formación, pero dado el compromiso tan grande que tenemos en esta materia hemos decidido su la realización.

El plan de igualdad se define en el Artículo 46 de la LOI como *un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

## 2. ¿QUÉ ES FORMAS FORMACIÓN?

Formas Formación S.L, constituye un centro educativo, que ofrece diferentes tipos de niveles educativos como cursos de Formación Profesional, Cursos de oposiciones, Cursos para pruebas de acceso y Cursos de capacitación.

Ofrecemos una formación de altísima calidad basada en grupos reducidos, atención específica a cada uno de nuestros alumnos en función de sus necesidades; Impartiendo formación presencial, online y en diferido.

En los últimos años se ha apostado por la formación semipresencial y todos los esfuerzos están enfocados en dotar a la escuela de un aula virtual y de aulas taller para clases prácticas que pongan en valor esta metodología.

Formas Formación esta compuesta por 22 trabajadores, siendo 12 mujeres y 10 hombres. El personal de dirección esta compuesto por dos mujeres y un hombre.

En el sistema administrativo se encuentran dos mujeres.

Dentro de la docencia tenemos 8 mujeres y 9 hombres.

Puestos	Mujeres	Hombres
Dirección y jefatura de estudios	2	0
Secretaria y atención al alumnado	2	1
Docencia	8	9

En base a este análisis nos encontramos ante una plantilla paritaria, donde corresponde al 55% de la plantilla a mujeres y un 45% a hombres, no superando así los límites implantados en la Ley de Igualdad.

### 3. AMBITO DE APLICACIÓN Y PERIODO DE VIGENCIA

A tenor del artículo 46.3 de la LOI, el Plan será de aplicación a la totalidad de la Empresa incluido el personal de dirección, personas presentes y futuras.

La elaboración y el cumplimiento del Plan de Igualdad forma parte de los valores de Formas Formación y tiene un carácter indefinido. Será revisando y actualizado cada 4 años, siendo esta la vigencia del presente Plan, comenzando desde la fecha de la firma.

### 4. GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Acciones positivas:** Medidas temporales dirigidas a un grupo determinado con las que se pretender suprimir y/o prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

**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.

**Acoso sexual:** Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

**Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:** Necesidad de armonizar los espacios dedicados al trabajo, a la familia y a la vida individual que cada quien debe atender personalmente, sea hombre o mujer, y que requiere de un compromiso activo, porque no hacerlo afecta a las personas que están a nuestro alrededor.

**Compatibilización:** Equilibrar el tiempo disponible para poder desarrollar dos labores que en un principio pueden resultar incompatibles.

**Cultura organizacional:** Conjunto de valores, creencias y actitudes que determinan los comportamientos tanto individuales como colectivos dentro de una organización.

**Discriminación:** Trato desfavorable dado a una persona en razón de su pertenencia a un grupo concreto.

**Diversidad:** Diferencias visibles y no visibles que incluyen factores como el sexo, la edad, la raza, la discapacidad, la religión, la personalidad o el estilo de trabajo.

**División sexual del trabajo:** Se entiende por división sexual del trabajo a la división tradicional del trabajo remunerado (productivo) y no remunerado (reproductivo) entre hombres y mujeres, según la cual se atribuye a ellas la responsabilidad del ámbito doméstico y de cuidados, y a los hombres la actividad pública y económica.

**Estereotipos sociales:** Determinan lo que socialmente se acepta como adecuado y conveniente para una persona, en función de sus características.

**Igualdad de trato entre hombres y mujeres:** Ausencia de toda discriminación por razón de sexo.

**Lenguaje sexista:** Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a uno de los dos sexos. Por ejemplo, es habitual el uso exclusivo de uno de los dos géneros (en general el masculino) para referirse a ambos, excluyendo al otro (aunque sea involuntaria dicha exclusión).

**Principio de igualdad:** Este principio responde a los derechos que tienen las personas a no ser discriminadas por razón de sexo, raza o religión. Es un derecho fundamental.

**Sexismo:** Tendencia cultural a considerar que un sexo tiene superioridad sobre otro y a comportarse de acuerdo a esta idea.

## 5. FASES DEL PLAN

El Plan de igualdad esta compuesto por diferentes fases siendo el punto de partida el **diagnostico** de la realidad de nuestro centro educativo.

Con los resultados de este diagnostico, realizamos el **diseño y la implantación** del mismo: las líneas estratégicas, los objetivos y las actuaciones para promover la igualdad en nuestro centro.

El siguiente punto es el **seguimiento del propio plan**, para un proceso continuo de mejora.

Queremos con este contribuir a:

- Elaborar, revisar e implantar en el centro educativo Formas formación.
- Promover acciones de sensibilización, visibilización, formación e implicación en materia de igualdad de genero, coeducación y prevención de la violencia de genero.

## 6. DIAGNOSTICO DE IGUALDAD EN EL CENTRO

Para poder conocer la situación en la que se encuentra el centro educativo es necesario hacer un diagnostico. Para realizar este vamos a observar y analizar el Centro en su conjunto prestando especial atención a las relaciones de conducta y actitudes que tienen lugar en él.

Con esto recopilaremos información sobre diversos aspectos del entorno educativo y analizaremos desde la diversidad. Un vez



tengamos los resultados definiremos las líneas estratégicas, los objetivos y las actividades de actuación.

Los aspectos que vamos a diagnosticar son:

- Dentro de las **Características del centro**, presencia de hombres y mujeres. Órganos de Gobierno y coordinación docente, y paridad entre docentes.

Podemos observar que existe un mayor porcentaje de mujeres que de hombres en el Equipo Técnico y en los puesto de dirección. Siendo 2 mujeres y un hombre los que forman parte de este.

Analizamos el número de profesorado inscrito en distintos tipos de formaciones, podemos observar:

Formaciones de ciencias puras tenemos 3 mujeres y 6 hombres.

Formaciones de letras y ciencias sociales 5 mujeres y 3 hombres.

Como estamos viendo hay más mujeres en las asignaturas de letras y ciencias sociales, y más hombres en las asignaturas de ciencias puras. Con esto se refleja la diferencia de intereses entre los candidatos y como poco a poco se va reduciendo esa brecha histórica que vincula hombres-ciencias / mujeres-letras y CCSS.

- **El uso de un lenguaje no sexista**

Desde el centro se cuida mucho la utilización de que dentro del lenguaje visual, infografía y hasta en los documentos internos del centro, intentando usar los términos neutros de nuestra lengua.

Un ejemplo de esto es el uso de nuestra etiqueta (*Hashtag*) en redes sociales #Soyalumnoformas, se ha ido introduciendo el uso de #Soyestudianteformas usando de esta manera el término neutral de nuestra lengua, que incluye a hombres y mujeres.

Este cuidado del uso no sexista del lenguaje también se realiza en el lenguaje oral, siendo toda la plantilla y en especial el profesorado el que le presta mayor atención, usando los términos neutros, para referirse al auditorio.

- Grado de sensibilización de las **actitudes y valores**

Tanto el equipo directivo, como el equipo administrativo estamos sensibilizados con la implantación de un modelo igualitario en el ámbito educativo. Reconociendo la existencia de todos los tipos presentes de discriminación hacia la mujer en la sociedad, y haciendo hincapié en la erradicación de los mismos. Además de la fomentación de la prevención en el caso de que ocurran.

- Análisis de **material didáctico**

Una vez analizado el material didáctico, hemos desechado libros que no trataban la igualdad desde el enfoque actual, no haciendo el uso del lenguaje correcto.

Todo el material que entre nuevo al centro pasa por un análisis exhaustivo en referencia al lenguaje inclusivo y la no discriminación.

- Situaciones de **discriminación y violencia**

Es inexistente cualquier tipo de discriminación o violencia por razón de sexo dentro del centro educativo. El ambiente de trabajo es realmente bueno, siendo las relaciones de trabajo uno de los aspectos que mas valoran los trabajadores de la empresa.

## **7. OBJETIVOS GENERALES.**

Una vez realizado el estudio de situación previo, e identificación de las áreas donde resultará más operativa la introducción de medidas tendentes a garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres siendo estas medidas las siguientes:

- Promover en Formas Formación, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- A través de formación y comunicación promover la igualdad de trato y de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral será un pilar fundamental de la empresa y conseguir un grado de corresponsabilidad más equilibrado entre mujeres y hombres.
- Eliminación de toda manifestación de discriminación por razón de sexo.

- Garantizar a la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, obligaciones familiares, estado civil y condiciones laboral.
- Prestar especial atención y no usar el lenguaje sexista en el centro educativo, ni por parte del profesorado, ni el alumnado, ni en los materiales didácticos.
- Revisión de todos los materiales didácticos en busca de todo aquello que pueda ser discriminación por razón de sexo, para eliminarlo.
- Protocolos de actuación por si hubiera violencia o acoso por cualquier razón, pero más enfocado en la razón de género.

## 8. LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y OBJETIVOS ESPECIFICOS

Líneas relacionadas con el acceso al **empleo y contratación** de personal:

- El procedimiento de selección se basará en criterios objetivos y no discriminatorios.
- Los anuncios de demanda de empleo vacantes no se anunciarán con un lenguaje sexista.
- Velar por el equilibrio de ambos sexos en la plantilla, siempre que se pueda en los procesos de selección necesarios para ocupar el puesto.

Líneas relacionadas con la **formación y promoción profesional** de toda la plantilla.

- Potenciar la formación en igualdad de los trabajadores y trabajadoras para mejorar el desempeño de su puesto de trabajo, siendo este plan conocido por toda la plantilla.

Líneas relacionadas con la **jornada laboral y la organización del trabajo.**

- Establecer un intervalo flexible en la entrada y salida del trabajo.
- Adaptar la jornada para los padres y madres que tengan hijos o hijas a su cargo o personas en situación de dependencia.
- Las reuniones de trabajo, en la medida de lo posible, se realizarán en horario laboral.

Líneas relacionadas con el **plan docente.**

- Revisar los materiales y contenidos que no exista ningún tipo de discriminación.
- Eliminar el lenguaje sexista, prestando especial atención al lenguaje oral.

Líneas relacionadas con **la salud laboral y prevención de acoso.**

- Analizar los riesgos laborales psíquicos y físicos se hará desde una perspectiva de genero, siendo de especial protección las trabajadoras embarazadas y durante la lactancia.
- Hacer uso de los protocolos de prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo eliminando estos acosos dentro del entorno de la empresa.
- Asegurar una comunicación efectiva de la declaración de los protocolos a toda la empresa, incidiendo en la responsabilidad

de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso.

## 9. MEDIDAS ESPECÍFICAS

<b>ACCESO AL EMPLEO Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN</b>			
OBJETIVO	MEDIDA	PERSONAS ENCARGADAS	INDICADORES
1. Establecer el procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorio	Procedimiento de selección abierto, estableciendo solo los requisitos específicos para el puesto.	Personal encargado de los RRHH	La plantilla consta de una representación paritaria de hombres y mujeres.
2. Establecer los anuncios de demanda de empleo sin lenguaje sexista	Usar el lenguaje inclusivo en los anuncios.	Personal encargado de los RRHH	Uso de un lenguaje neutral en los anuncios
3. Velar por el equilibrio de ambos sexos en la plantilla	En la medida de lo posible equilibrar la plantilla en ambos sexos.	Personal encargado de los RRHH	Continuar con una plantilla paritaria.

<b>FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>			
OBJETIVO	MEDIDA	PERSONAS ENCARGADAS	INDICADORES

1. Potenciar la formación en igualdad.	Hacer que toda la plantilla conozca el plan de igualdad, y cursos de formación en el mismo	Dirección del centro	Implantación en el plan de centro, este plan de igualdad.
--	--	----------------------	---

## SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE ACOSO

OBJETIVO	MEDIDA	PERSONA O PERSONAS ENCARGADAS	INDICADORES
1. Analizar los riesgos laborales desde la perspectiva de genero. Especial atención a las mujeres embarazadas y en lactancia.	En el Plan de riesgos, separar los riesgos en perspectiva de genero.	Dirección del centro / Empresa encargada de la Prevención de Riesgo.	Hacer especial atención a las diferencias a la hora de implantación de riesgos separando los riesgos según sexo.
2. Protocolos de prevención frente al acoso por razón de sexo y acoso sexual.	Realización de los protocolos.	Dirección del centro	Realización e implantación de protocolos.
3. Comunicación efectiva de protocolos por acoso por razón de sexo y acoso sexual.	Una vez realizados los protocolos hacer que el personal del centro los conozca, y los lleve a cabo.	Dirección del centro	Hacer que el personal conozca el dossier de protocolos, siendo de obligada lectura para todo el personal.

## PLAN DOCENTE

OBJETIVO	MEDIDA	PERSONA O PERSONAS ENCARGADAS	INDICADORES
1. Revisar materia y contenidos que no exista ningún tipo de discriminación	Todo el material nuevo que se tenga que dar en la escuela se revisará y modificará para el uso de un lenguaje neutro.	Todo el personal Docente	Revisión del material que se entrega al alumno.
2. Eliminar el lenguaje sexista, especial atención al lenguaje oral.	En la medida posible intentar el uso del lenguaje neutral, y no el uso del lenguaje sexista en todo el material docente, sobre todo en el lenguaje oral.	Todo la plantilla, especial atención al personal docente.	En todo el centro, usar el lenguaje neutro y no sexista.



## JORNADA LABORAL Y LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

OBJETIVO	MEDIDA	PERSONA O PERSONAS ENCARGADAS	INDICADORES
1. Establecer un intervalo flexible en la entrada y salida del trabajo	En caso de que el horario de trabajo coincida con el horario escolar del menor, se establecerá un intervalo de jornada para que el padre o la madre pueda dejar o recoger al menor de su centro educativo.	Dirección del centro	Amoldarse al horario del trabajador o trabajadora dentro del horario en el que se encuentra abierto el centro.
2. Adaptar la jornada para los padres y madres que tengan hijos a su cargo o personas en situación de dependencia	Fomentar el uso del teletrabajo en caso de enfermedad de los menores o dependientes.	Dirección del centro	Hacer uso del teletrabajo.
3. Las reuniones de trabajo se realizarán en horario laboral o de manera telemática	Hacer las reuniones de trabajo en horario laboral o de manera telemática para así poder conciliar la vida personas y laboral, sobre todo para los padres y madres del centro.	Dirección del centro	Hacer uso de los medios telemáticos si fuera posible para las reuniones de trabajo.

## 10.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de evaluación y seguimiento es establecida en el artículo 46 de la LOI establece que *los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el **establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.***

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

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de Formas Formación, S.L. permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este acontecimiento 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. El seguimiento y evaluación del Plan será realizado por toda la plantilla de Formas Formación.

La visibilización de nuestro plan se realizará por varios medios, se visibilizará en la página web del centro para su consulta. Además colocaremos en el recibidor del Centro colocaremos un cartel indicativo de donde se puede consultar.

Haremos un seguimiento anual de las actuaciones que hemos puesto en marcha y las evaluaremos teniendo en cuenta los indicadores.