



**II PLAN DE IGUALDAD
INSTITUTO FOCAN
2020 - 2024**

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. QUIENES SOMOS.....	5
3. CONCEPTO Y OBJETIVOS DEL PLAN:	8
4. COMPROMISO DE LA EMPRESA.....	12
5. COMISIÓN DE IGUALDAD	13
6. ÁMBITO DE IGUALDAD.....	14
7. VIGENCIA.....	14
8. FASES DEL DIAGNÓSTICO	15
9. MEDIDAS -INDICADORES-RESPONSABLES	18
9.1. Área de Comunicación y Sensibilización	18
9.2 Clasificación y Promoción Profesional	20
9.3 Política Retributiva.....	21
9.4 Formación	21
9.5 Selección y contratación	22
9.6. Prevención de acoso sexual y acoso por razón de género	23
9.7 Conciliación entre vida laboral y personal.....	24
9.8 Prevención de Riesgos y Salud Laboral	25
9.9 Violencia de Género.....	26
10. MEDIOS	26
11. TOTAL DE MEDIDAS.....	27

1. INTRODUCCIÓN

El 1 de junio de 2020, se firma el **II Plan de Igualdad** elaborado por la Comisión de Igualdad, con el respaldo de todos los empleados del Instituto Focan y junto con la Dirección de la empresa.

Este II Plan tiene como objetivo seguir avanzando en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En el Instituto Focan apostamos muy fuerte por la igualdad, garantizando que todas las personas que aquí trabajamos tengamos las mismas oportunidades.

Fue en el 2014 , cuando implantamos nuestro I Plan de Igualdad con 41 medidas orientadas a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres SIENDO en este II Plan de Igualdad mejorado y actualizado teniendo un total de 64 medidas

El Instituto Focan en este II Plan de Igualdad, se ha incorporado nuevas medidas, como por ejemplo

En la selección:

- Realización de selección con curriculum a ciega

En materia de conciliación:

- Selección de horarios de entradas previo acuerdo con el Responsables, así como cambios de horarios de forma temporal: 1 día, 1 semana o 1 mes ó de carácter indefinido
- Aumento de 2 días al Convenio en caso de fallecimiento y/o hospitalización de primeros consanguíneos
- Desconexión Digital
- Realización de teletrabajo por motivos de conciliación
- Elección por parte del personal de los días de vacaciones (los 30 días, a elección de la plantilla), previo acuerdo con su responsable
- Permisos por temas de conciliación no descontados en nóminas

En materia de prevención del acoso laboral Y/O sexual:

- Se activa usuario para denunciar anónimamente a través de la INTRANET
- Instalación de cámaras de seguridad en todos los centros

En materia de Violencia de Género

- Ayudas económicas para las víctimas de violencia de género

En materia Salud

- Pago de Seguro Médico Privado a la plantilla con más de 3 años de antigüedad
- Posibilidad de incluir a familiares en el seguro médico de la empresa, a cuenta del empleado



1.1. Fundamentos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de **FORMACIÓN OCUPACIONAL CANARIA FOCAN SL, EN ADELANTE, FOCAN S.L.** se inscribe en el marco del cumplimiento de la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación de artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el consabido derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos

FOCAN S.L. ha promovido, desde sus inicios, acciones para la eliminación de las barreras de desigualdad entre mujeres y hombres, y en consecuencia hemos tomado la iniciativa, sin estar obligados por ley, de diseñar e implantar en nuestra organización el siguiente Plan de Igualdad.

Este Plan que sirve de marco para integrar las distintas medidas y procedimientos que garanticen la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, en sus actividades y servicios, siendo reflejo del compromiso adquirido por todas las partes, trabajadores/as y representación empresarial, en la mejora continua en temas de igualdad, hará que las personas que trabajan en la organización tengan las mismas posibilidades de realizar su labor, en función de sus capacidades y cualificación, sin que sus circunstancias personales, como el sexo, edad u origen, sean un obstáculo para ello.

El Plan es dinámico y abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento y de la evolución de los tiempos. Queremos corregir y prevenir cualquier discriminación futura por razón de sexo

Este Plan tiene el compromiso de la empresa que utilizará recursos humanos, materiales y económicos para su implantación, seguimiento y evolución

FOCAN S.L. desea proyectarse al exterior como una organización comprometida con la causa de la Igualdad.

Nuestra empresa, dedicada principalmente a la formación de personas adultas, en múltiples disciplinas y ámbitos, considera que la educación, la información y la sensibilización, son las vías fundamentales para difundir, establecer y consolidar estos principios de Igualdad.

Quiénes somos

FORMACIÓN OCUPACIONAL FOCAN SL, en adelante FOCAN SL o Instituto Focan se constituyó en enero del 1997 en Las Palmas de GC y cuyo objeto social ha sido la formación a trabajadores y trabajadoras ocupados/as y desempleados/as principalmente, en primer lugar, para su perfeccionamiento y mejora en sus perspectivas de empleo, y en segundo lugar, para su reinserción laboral a todos los niveles de posible ocupación.

Hemos formado con una gran calidad a miles personas y hemos impartido más de miles de acciones formativas siendo la satisfacción de nuestro alumnado, nuestro una de nuestras misiones.

Focan SL forma parte de un grupo de empresa, teniendo las acciones en su totalidad y formando el Grupo Focan, los cuales se compone de las siguientes entidades:

- Formación Ocupacional Canaria Focan SL- Matriz Principal
- Administración Conde SL
- Consultoría Estratégica Integralis SL
- Fundación Canaria ISBS

Disponemos de cinco sedes inscritas y acreditadas por el Servicio Canario de Empleo. Localizadas:

- C/ Bravo Murillo 38 en Las Palmas de GC
- C/ Mastil 23-25 en Playa Honda en Lanzarote
- C/ Juan Pablo II N° 30 en Santa Cruz de Tenerife
- C/ Calvario 17- En Los Llanos de Aridane- La Palma
- Avda Juan Carlos I N° 38- en Arona – Santa Cruz



Gran Canaria
c/ Bravo Murillo 38
35003 – Las Palmas de Gran Canaria
Tlfn.: 928 380 012
Email: grancanaria@institutofocan.es



Tenerife Santa Cruz
c/ Juan Pablo II, 30
38004 – Santa Cruz de Tenerife
Tlfn.: 922 286 114
Email: tenerife_santacruz@institutofocan.es



Tenerife Arona
Avda. Juan Carlos I, 38.
38650 – Santa Cruz de Tenerife
Tlfn.: 922 630 255
Email: tenerife_aronas@institutofocan.es



La Palma
c/ Calvario, 17
38760 – Los Llanos de Aridane
Tlfn.: 922 462 648
Email: lapalma@institutofocan.es



Lanzarote
c/ Mástil, 23-25
35509 – Playa Honda
Tlfn.: 828 609 005
Email: lanzarote@institutofocan.es





Poseemos de certificaciones que avalan:

- Sistemas Gestión de Calidad ISO 9001:2015.
- Sistemas de Gestión Medioambiental (ISO 1 . 1 4001:2015).
- Modelo de Excelencia Europea EFQM 500+.
- Inscripción en el Reglamento EMAS 111.
- Certificado d-e Accesibilidad Universal.

Como política de Calidad de la organización:

Nuestra realidad actual se desarrolla inmersa en cambios constantes, es por ello, que todos y cada uno de los miembros que conforman este equipo, se encuentran implicados, mediante la realización de sus funciones de forma interrelacionada, en una visión en común: la mejora continua.

MISIÓN ACTUAL DEL CENTRO

Esta organización tiene como principal misión, aumentar las posibilidades de inserción y/o promoción profesional de nuestro alumnado, mediante una formación integral, innovadora, dinámica, diversificada y de calidad, para conseguir así, la mejora, el perfeccionamiento y la recalificación de su cualificación profesional, mediante la puesta al día de sus competencias y aumentando su calidad de vida.

VISIÓN DEL CENTRO

Pretendemos ser un referente como centro de formación, reconocido e innovador, asegurando una actualización constante, sostenible, social, económica y ambiental, bajo los principios de la mejora continua, para formar profesionales cualificados y competentes.

Para ello, el Instituto FOCAN se marca como objetivo alcanzar el más alto estándar de competitividad en el sector de la enseñanza, comprometiéndose en la búsqueda de la excelencia y la satisfacción de todos sus grupos de interés, a través de los siguientes aspectos:

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

VALORES COMPARTIDOS

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

- **Excelencia:** Búsqueda continua de la calidad en todos los servicios prestados
- **Adaptabilidad:** Capacitación continua del personal a nuevos retos.
- **Cooperación:** Potenciación del trabajo en equipo y el respeto mutuo

- **Superación:** Valoración de la actividad bajo objetivos y resultados.
- **Creatividad:** Desarrollo de ideas y actuaciones innovadoras.
- **Sostenibilidad:** Satisfacción de las necesidades actuales sin comprometer los recursos futuros.
- **Conciliación:** Aplicación de sistemas y herramientas que propicien una mejora en las relaciones con los grupos de interés: Planes de igualdad, Responsabilidad social, Clima laboral
- **Profesionalidad:** Prestación de servicios con compromiso, transparencia y seriedad.

CONCEPTO Y OBJETIVOS

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Con esta finalidad, este Plan va dirigido a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En consecuencia, se busca que todas las partes implicadas tengan una base de negociación y acordar las medidas necesarias determinadas en la Legislación Laboral vigente.

El Plan de Igualdad contiene una serie de objetivos, que dan lugar a unas medidas y estas conlleva a unas acciones y a un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en el I Plan de Igualdad y sobre las que la Comisión de Igualdad han estado trabajando

Debemos tener claro, las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

Art. 3: “ Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres”:

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil

Art. 5: “ Igualdad de trato de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo”

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Art.6: “Discriminación directa e indirecta”

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

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. 3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Art. 7: Prevención de Acoso sexual y acoso por razón de género

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

Art 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

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

Art. 9. Indemnidad frente a represalias.

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

Art.10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

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

Art. 11. Acciones positivas.

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

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Art 12. Tutela judicial efectiva.

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.

2. 2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. 2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.
3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Art. 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Art 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Además, de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, tendremos en cuenta la Igualdad de Remuneración por trabajos de igual valor, según nos comenta el **art.28 del Estatuto de los Trabajadores**: El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella

COMPROMISO DE LA EMPRESA



Desde junio del 2010, D. Cristóbal Castro Henríquez, en calidad de Director General de la entidad FORMACIÓN OCUPACIONAL CANARIA FOCAN, S.L. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

COMISIÓN DE IGUALDAD

La gestión del plan de igualdad será competencia de la Comisión para la igualdad de oportunidades, creada por FOCAN SL.

Sus funciones serán:

- Estudiar la situación de la igualdad de oportunidades y de trato en la empresa.
- Recabar información sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación del plan de igualdad.
- Seguimiento de la evolución de las medidas adoptadas en este plan.
- Analizar la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades, así como de las medidas adoptadas para fomentar la igualdad de trato y de oportunidades.
- Tener conocimiento sobre el número de casos y las soluciones aportadas que versen en relación al protocolo de acoso laboral y/o sexual.
- Responder a las consultas y tener en cuenta las sugerencias realizadas.
- Elaboración de una memoria anual de las acciones y medidas analizadas en el año.

La Comisión de igualdad estará compuesta por cuatro miembros, una por parte de la representación empresarial y dos por parte de los trabajadores, y las decisiones se tomarán por consenso.

Representa: Cristóbal Castro Henríquez

Tres trabajadores: Irene Alemán Castro, Antonio Mateo Benítez y Yurena García Mesa

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad se aplica a todas sedes del Intituto Focan y a toda la plantilla del Intituto Focan

VIGENCIA DEL PLAN

El Plan de Igualdad como conjunto de medidas ordenadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de la firma.

Desde junio del 2020 a junio del 2024

Junio 2024						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

FASES DEL DIAGNÓSTICO

Este II Plan de Igualdad es una continuidad (con nuevas medidas) del Plan de Igualdad implantado en el 2014 y tiene como objetivo continuar con los objetivos de I Plan.

En esta fase de diagnóstico, y tomando como punto de partida el informe final del I Plan de Igualdad

Los objetivos generales del Plan de Igualdad del Focan SL:

- Promover el cambio en la cultura de la empresa integrando la Igualdad de Oportunidades en la gestión empresarial
- Prevenir posibles desequilibrios en el futuro
- Favorecer el acceso e incorporación de personas en riesgo de exclusión social a la Empresa
- Contribuir a incrementar la presencia tanto de hombres como de mujeres en aquellos puestos, niveles y estructuras de la empresa de nula o escasa representación.
- Promover la conciliación de la vida laboral y familiar de todas las personas trabajadoras y fomentar el acceso a mujeres a la empresa
- Relacionar y describir los indicadores que permiten comprobar la consecución de los objetivos forjados por cada acción
- Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor

Focan SL elaboró su primer diagnóstico en 2013, y para ello comenzó a impartir formación dirigida a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, desarrollando acciones de sensibilización en temas de violencia de género, familia, acoso sexual, acoso laboral...

Así mismo hemos establecido programas para favorecer la Accesibilidad a las personas con movilidad reducida y la Atención a la Diversidad de las personas con discapacidad. En reconocimiento de ello se ha concedido a nuestros centros el Símbolo Internacional de Accesibilidad.

Con el propósito de conocer la situación de partida se realiza un diagnóstico de situación que recoge información cuantitativa y cualitativa, aportando los datos más relevantes acerca del cumplimiento de los parámetros de igualdad y la posible existencia de discriminaciones entre mujeres y hombres.

En el informe de diagnóstico se han evaluado todos los aspectos organizativos y los recursos de los cuales dispone la empresa, desde una perspectiva de género, teniendo en cuenta la estructura organizativa, las características del personal, contratado y el personal externo, el procedimiento de selección de personal y promoción interna, los programas formativos, así como las remuneraciones y las condiciones de trabajo.

Los objetivos específicos son:

➤ **Área de Comunicación y Sensibilización.**

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

- Proseguir con la comunicación a toda la plantilla de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Mantener la participación de la empresa en campañas y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Continuar con el establecimiento de canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias.
- Seguir motivando a la participación mediante la comisión de igualdad de oportunidades.
- Ampliar la utilización de ítems específicos sobre igualdad de oportunidades en las encuestas de clima laboral.
- Garantizar que la comunicación promueva imágenes y/o lenguajes no sexistas

➤ **Clasificación y Promoción Profesional**

- Continuar garantizando la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres y promover las responsabilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
- Persistir manteniendo los procesos de identificación de mujeres con potencial para promocionar en la empresa

➤ **Política Retributiva**

- Proseguir garantizando un sistema retributivo que no genere discriminación entre hombres y mujeres.
- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igualdad

➤ **Formación**

- Persistir garantizando la realización de acciones formativas que faciliten de manera equitativa el desarrollo de actividades y competencias, sin distinción de género.
- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y en especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada

➤ **Selección y Contratación**

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

- **Acoso sexual y Acoso por razón de sexo**
 - Declaración de Principios de la Dirección de la empresa con el objetivo de mostrar el compromiso de la Dirección y de la Representación de Trabajadores para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo.
 - Protocolo de Actuación de Empresa para el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo con el objetivo de canalizar eficazmente estas situaciones y prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- **Conciliación entre vida personal y vida laboral**
 - La empresa realiza medidas que ayuden a conciliar las vida laboral con la vida personal: permisos retribuidos, cambios de jornadas, aprobación de vacaciones adaptándose la empresa al personal, solicitud de horarios de entrada y salida.
 - Aumento de 15 días de la maternidad a cargo de la empresa
- **Prevención de Riesgos y Salud Laboral**
 - Proseguir con la realización de campañas de prevención de riesgos y salud laboral
- **Violencia de Género**
 - Mejorar y divulgar los derechos legales establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección

MEDIDAS – INDICADORES- RESPONSABLES

- **Área de Comunicación y Sensibilización**
 - Proseguir con la comunicación a toda la plantilla de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Realizar campañas de comunicación para sensibilizar al	DM.08.11 Ed1 Acciones de Sensibilización de Igualdad	Comisión de Igualdad: periódicamente

conjunto de la empresa sobre la importancia de conciliar la vida familiar y personal	Encuesta de clima laboral	Responsable de RRHH
Realizar campañas periódicas sobre la necesidad de compartir responsabilidades como elemento esencial para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral	DM.08.11 Ed1 Acciones de Sensibilización de Igualdad Encuesta de clima laboral	Comisión de Igualdad: periódicamente Responsable de RRHH
Realizar campañas periódicas de sensibilización a todos los trabajadores de la empresa sobre los beneficios de compatibilizar la vida familiar y laboral, en las que se promueva la implicación de los hombres en las tareas domésticas	DM.08.11 Ed1 Acciones de Sensibilización de Igualdad Encuesta de clima laboral	Comisión de Igualdad: periódicamente Responsable de RRHH
Elaborar materiales informativos sobre las medidas de conciliación acordadas y asegurar su difusión	DM.08.11 Ed1 Acciones de Sensibilización de Igualdad	Comisión de Igualdad: mínimo 2 veces al año
Difundir el Plan de Igualdad al personal	Políticas implantadas: Web Manual de acogida	Dpto TIC: indefinido Dpto de RRHH: indefinido

- Mantener la participación de la empresa en campañas y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Seguir motivando a la participación mediante la comisión de igualdad de oportunidades.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Realización de videos y cartelería (participación del personal en los videos)	Publicaciones en redes	Comisión de Igualdad y Dpto de Marketing: Fechas importante como el 8 de marzo, 22 de febrero y 25 de noviembre y trimestral.
Envío de información sobre materia de Igualdad	DM.08.11 Ed1 Acciones de Sensibilización de Igualdad	Comisión de Igualdad: bimensual

- Continuar con el establecimiento de canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Crear canales de comunicaciones como buzones de sugerencia que permitan encontrar nueva mejoras de igualdad	Buzón de sugerencia	Comisión de Igualdad: quincenalmente
Publicitar internamente todos las vacantes disponibles en la empresa, prestando especial atención a las solicitudes recibidas para categorías o puesto con subrepresentación de género	Registro de altas	Dpto de RRHH

- Ampliar la utilización de ítems específicos sobre igualdad de oportunidades en las encuestas de clima laboral.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Crear canales de comunicaciones como buzones de sugerencia que permitan encontrar nueva mejoras de igualdad	Buzón de sugerencia	Comisión de Igualdad: quincenalmente

- Garantizar que la comunicación promueva imágenes y/o lenguajes no sexistas

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Incidir en la utilización de un lenguaje e imagen no sexista	Informe de auditoria	Comisión de Igualdad: indefinido
Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista en materiales utilizados, poniendo especial interés en no figurar imágenes que puedan herir sensibilidades en ambos sexos	Informe de auditoria	Comisión de Igualdad: indefinido

➤ Clasificación y Promoción Profesional

- Continuar garantizando la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres y promover las responsabilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad
- Garantiza la no discriminación de la mujer en el trabajo a través de criterios de categoría y grupos

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción	Número de mujeres = número de hombre en categorías	Dpto RRHH: durante toda la vigencia del Plan
Impedir la creación de barreras que dificulten la incorporación a puestos de trabajo para las mujeres	Proceso a ciegas	Dpto de Selección: Durante toda la vigencia del Plan
Mantener el reconocimiento de méritos profesionales como fórmulas de acceso a puesto de mayor responsabilidad	Ficha de evaluación	Gerentes: Duración del Plan
Garantizar la igualdad de trato y de valoración en las pruebas de selección a la personas que estén utilizando cualquier tipo de conciliación personal, familiar y profesional	Ficha de evaluación	Gerentes: Duración del Plan

➤ Política Retributiva

- Proseguir garantizando un sistema retributivo que no genere discriminación entre hombres y mujeres.
- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igualdad

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Informar periódicamente a la Comisión de Igualdad, las retribuciones medias de mujeres y hombres por niveles. Si hubiera desigualdades, valorará la realización de medidas correctivas	Informes anuales	Dpto de RRHH y Comisión de igualdad. Toda la vigencia del Plan
Garantizar la no discriminación en casos de maternidad o paternidad o	Informes mensuales del personal afectado	Dpto de RRHH y Comisión de igualdad. Toda la vigencia del Plan

riesgos de embarazo en relación al salario		
Realizar estudios de brechas salarial	Informes auditados	Dpto de RRHH y Comisión de Igualdad. Toda la vigencia del Plan

➤ Formación

- Persistir garantizando la realización de acciones formativas que faciliten de manera equitativa el desarrollo de actividades y competencias, sin distinción de género.
- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y en especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Se fomentará la formación durante horas de trabajo o a distancia para minimizar las dificultades de asistencia a la formación, por parte de cualquier colectivo que presente dificultades en materia de conciliación	Cuadro de formación	Gerentes y Dpto de RRHH: toda la vigencia del Plan
Formación en materia de igualdad, tanto a la plantilla vigente como a las nuevas incorporaciones	Cuadro de formación	Dpto de RRHH y comisión de Igualdad: Toda la vigencia del Plan

- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Informar y motivar al personal especialmente a los no cualificados o a los que requieran una cualificación superior, a formarse a cargo de la empresa a través de cursos que imparta gratuitamente a la plantilla	Cuadro de formación	Gerentes y Dpto de RRHH: toda la vigencia del Plan
Formar a la plantilla a través de los créditos de la bonificada	Cuadro de formación	Dpto de RRHH y comisión de Igualdad: Toda la vigencia del Plan

➤ Selección y Contratación

- Seguir manteniendo en todo momento los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y de adecuación persona-puesto, asegurando la valoración de candidaturas en base a la idoneidad, en un marco de igualdad de trato, con ausencia de toda discriminación.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Garantiza la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo	Selección con curriculum a ciegas	Responsable de Selección; toda la vigencia del Plan
Mantener las condiciones de promoción, conciliación, retribución u beneficios sociales que garantizan las mismas oportunidades en contratos parciales y completo	Informes a Comisión de Igualdad	Comisión de Igualdad; todo la vigencia del plan
Informar a la Comisión de Igualdad, los datos de las altas mensualmente para lograr una plantilla equilibrada	Informes de altas	Dpto de RRHH y Comisión de Igualdad: Toda la vigencia del Plan
Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo.	Informe de selección	Responsable de Selección y Comisión de Igualdad: Toda la vigencia del Plan

- Continuar con la utilización no sexista de lenguaje en las convocatorias, ofertas y publicaciones.
- Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a hombres/mujeres a presentarse a ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente femeninas/masculinas.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Controlar el lenguaje en las publicaciones para evitar palabras sexistas o discriminatoria	Informe de auditoria	Comisión de Igualdad: toda vigencia del plan
Potenciar la presencia equilibrada de ambos sexos en los grupos	Informe de auditoria	Comisión de Igualdad: toda vigencia del plan

profesionales motivando a través de imágenes no sexistas		
--	--	--

➤ **Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo**

- Declaración de Principios de la Dirección de la empresa con el objetivo de mostrar el compromiso de la Dirección y de la Representación de Trabajadores para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo.
- Protocolo de Actuación de Empresa para el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo con el objetivo de canalizar eficazmente estas situaciones y prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Incluir en los planes de formación, información sobre acoso laboral, sexual o bullying	Plan de formación	Comisión de Igualdad: toda la vigencia del Plan
Elaborar protocolo de ACOSO LABORAL	En web	Comisión de igualdad: Toda la vigencia del Plan
Implantación de cámaras de seguridad	Inmovilizado	Comisión de Igualdad: toda la vigencia del Plan
Preparar un protocolo de Acoso, informar y comunicar a la plantilla	Página web y Manual de Bienvenida	Dpto de RRHH: toda la vigencia del Plan
Apertura de usuario y contraseña para denuncias anónimas en caso de ser víctima o testigo	Aplicativo de incidencia	Comisión de Igualdad: toda la vigencia del Plan

➤ **Conciliación entre vida personal y vida laboral**

- La empresa realiza medidas que ayuden a conciliar la vida laboral con la vida personal: permisos retribuidos, cambios de jornadas, aprobación de vacaciones adaptándose la empresa al personal, solicitud de horarios de entrada y salida.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Difundir la Ley de Conciliación de la vida Laboral y Familiar	DM.08.11 Ed1 Acciones de Sensibilización de Igualdad	Comisión de Igualdad: toda la vigencia del Plan

Con el fin de adoptar medidas permitan a conciliar la vida personal con la familiar y personal, se evitará, en la medida de lo posible, la celebración de reuniones que alarguen la jornada laboral	Actas de reuniones	Gerentes y Dirección: Toda la vigencia del Plan
Se fomentará el desarrollo de las reuniones con el personal de la empresa dentro del horario laboral de los asistentes	Actas de reuniones	Gerentes y Dirección: Toda la vigencia del Plan
Asesorar sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral en los casos que se soliciten por nuestros trabajadores.	Comunicación y reuniones internas	Dpto de RRHH: Toda la vigencia del Plan
Reajustar los horarios del personal de acuerdo a las necesidades de conciliación, garantizando en comparativa a la situación actual, el pleno funcionamiento de la entidad con idéntico número de personal por franjas horarias.	Informe de cambio de jornada	Gerente: Toda la vigencia del Plan
Para que los trabajadores puedan organizar su vida social, familiar y personal, los horarios, una vez acordados, no podrán ser modificados, salvo circunstancias muy graves, y siempre previo acuerdo con el trabajador	Registro de fichaje	Gerente y Dpto de RRHH: toda la vigencia del Plan
En todos los casos tratados con anterioridad, se establecerá un incremento proporcional de horas/días hábiles de vacaciones y o permisos remunerados para aquellos trabajadores que habiendo realizado horas extras	Registro de permisos	Dpto de RRHH: toda la vigencia del Plan
Los trabajadores que por motivos médicos precisen realizar visitas a profesionales en periodo de vacaciones y/o laboral, no computarán dichos días como parte de los días libres dispuestos o compensación de horas de más trabajadas Autorizar, en la medida de lo posible, los permisos no retribuidos que solicite el personal para la mejor conciliación de la vida personal, familiar, social y laboral.	Registro de vacaciones y de permisos	Dpto de RRHH: toda la vigencia del Plan
Teletrabajo	Registro de permisos	Dpto de RRHH: toda la vigencia del Plan
Generar el uso de videoconferencias con el fin de evitar viajes y desplazamientos	Teams	Dpto de RRHH toda la vigencia
Aumento de 15 días de la maternidad a cargo de la empresa	Registro de permisos	Dpto de RRHH toda la vigencia del plan
Desconexión digital	Registro de llamadas	Gerentes: toda la vigencia del plan
El personal previa reunión con su gerente podrá seleccionar del 100% de días de vacaciones	Registro de vacaciones	Gerentes: toda la vigencia del plan

Aumento de 2 días adicionales al Convenio en caso de fallecimiento o/y hospitalización de primeros consanguíneos	Registro de permisos	Dpto de RRHH: toda la vigencia del plan
Flexibilidad horaria de entrada, previo aprobación del Responsable, siempre que no afecte a la producción: ajuste al horario en función a la vida familiar	Registro de cambios	Dpto de RRHH: toda la vigencia del plan
Informar que las parejas de hechos, debidamente inscrito o no, tienen los mismos derechos que los contemplados en el Convenio y disfrutar de las medidas de Conciliación del Plan	Registro de permisos	Dpto de RRHH: toda la vigencia del Plan
Implantación de excedencias cortas inferiores al año con conservación del puesto	Registro de permisos	Dpto de RRHH: toda la vigencia del plan
Las vacaciones se pueden unir a los 15 días adicionales de maternidad y a la lactancia	Registro de permisos	Dpto de RRHH: toda la vigencia del plan

➤ Prevención de Riesgos y Salud Laboral

- Proseguir con la realización de campañas de prevención de riesgos y salud laboral

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Realizar evaluaciones de riesgos por la empresa de Prevención de Riesgos laborales para mejorar la salud y prevenir posibles problemas al personal	Informe de Prevención	Dpto de Prevención : toda la vigencia del Plan
Seguros privados a plantilla de antigüedad más de 3 años	Factura y cargos bancarios	Dpto de RRHH: alta en la empresa
Posibilidad de seguro privado, a precio de empresa, a cargo del empleado	Nominas y contabilidad	Dpto de RRHH y contable: alta en la empresa
Se promoverá y fomentará en la empresa las situaciones de IT por riesgos de embarazo cuando existe el mínimo riesgo o constancia del mismo en la trabajadora	Informe de Mutua	Dpto de RRHH; toda la vigencia del Plan
Posibilidad de cambios de puestos de trabajo en caso de embarazo para la protección del personal	Solicitud cambio	Dpto de RRHH: toda la vigencia del Plan

➤ Violencia de Género

- Mejorar y divulgar los derechos legales establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Elaboración de un protocolo de violencia de género	Página web y manual de acogida	Dpto De RRHH y Dpto Tic: Toda la vigencia del Plan
Ayudas económicas a víctimas de violencia	Solicitud de Ayuda	Dpto de RRHH: Toda la vigencia del plan

Asesoramiento legal, pagado por la empresa, a la víctima de violencia	Solicitud de ayuda	Comisión de Igualdad: toda la vigencia del Plan
Poner disponibles anticipos a las víctimas de violencia con pagos asequibles y sin intereses	Solicitud de anticipos	Dpto de RRHH

Medios

FOCAN SL pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran, siendo la empresa la principal responsable de la ejecución del plan.

TOTAL DE MEDIDAS POR OBJETIVOS

OBJETIVOS	MEDIDAS
➤ Área de Comunicación y Sensibilización	13
➤ Clasificación y Promoción Profesional	4
➤ Política Retributiva	4
➤ Formación	5
➤ Selección y Contratación	6
➤ Prevención del acoso y acoso por razón de género	5
➤ Conciliación entre vida personal y vida laboral	18
➤ Prevención de Riesgos y Salud Laboral	5
➤ Violencia de Género	4
TOTAL	64

EN FOCAN SE RESPIRA UN CLIMA LABORAL QUE SE REFLEJA EN LA CALIDAD DE NUESTRO SERVICIOS.

Nuestra plantilla, más de un 40% llevan prestando servicios en ella, más de 3 años, habiendo antigüedades de más de 15 años, lo que es un buen indicador del ambiente laboral

Los empleados se encuentran valorados y apoyados en momentos difíciles por la empresa y también comparten buenos y felices momentos

Las encuestas de clima laboral son muy positivas y el ambiente es cordial y alegre, siendo un buen lugar para crecer profesionalmente y trabajar



COMPARTIMOS MOMENTOS FELICES

