MINISTERIO DE IGUALDAD

SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER

UNION EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO

Modelo de garantía del compromiso de la alta dirección de la empresa

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

INFORCASPE, 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 impuso 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. Además de ser recogido en nuestro sistema SIG.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o 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.

FIRMADO POR LA DIRECCIÓN
FECHA Y LUGAR En Caspe a 15 de Julio de 2020.

Jose Miguel Borruey Zaporta | Lucia Pallares Fuster | Francisco Javier Pallares Fuster | Sira Collados Sancho

PLAN DE IGUALDAD INFORCASPE, S.L.

Empresa: INFORCASPE, SL

Fecha: 1 DE JULIO DE 2020

En el presente Plan de Igualdad se conciertan tres partes: la empresa, los trabajadores y el representante sindical.

Los ámbitos de aplicación:

- **Personal**: Se aplica a toda la plantilla de la empresa, englobando a los clientes y a los alumnos del centro de formación.
- **Territorial**: Es de aplicación en la Comarca del Bajo Aragón Caspe.
- **Temporal**: El presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de cuatro años.

El **procedimiento de modificación**, incluido en el procedimiento para solventar las posibles discrepancias en su aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, como indica el respectivo RD 901/2020, de 13 de octubre se llevará a cabo:

- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Jose Miguel Borruey Zaporta | Lucia Pallares Fuster | Francisco Javier Pallares Fuster | Sira Collados Sancho

- Las medidas se podrán revisar en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

- En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

- El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

Jose Miguel Borruey Zaporta | Lucia Pallares Fuster | Francisco Javier Pallares Fuster | Sira Collados Sancho

CUESTIONARIO DIAGNÓSTICO

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de **información**, de **análisis**, de debate interno, y finalmente, de formulación de **propuestas** que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El diagnóstico es:

- **Instrumental**: no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.
- **Aplicado**: es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la empresa.
- **Flexible**: el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa.
- **Dinámico**: deberá actualizarse continuamente.

Se trata de analizar **desde una perspectiva de género**:

- Características de la empresa y estructura organizativa
- Características del personal
- Acceso a la empresa
- Desarrollo de la carrera profesional
- Formación y reciclaje
- Condiciones de trabajo en la empresa
- Remuneraciones (fijas y variables)
- Abandono de la empresa

Tras en análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecerán unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la empresa. Estas conclusiones y propuestas de mejora deberán plasmarse en un **informe** para facilitar su análisis.

La estructura del **Informe del cuestionario diagnóstico** se adjunta en Anexo III.

Instrucciones de cumplimentación y documentación adjunta

I. CUESTIONARIO PARA LA EMPRESA

i. Aspectos Cuantitativos

A. CARACTERISTICAS DE LA EMPRESA

a.1. Datos generales

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

Tabla 2: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido

B. CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

b. 1. Datos generales

Tabla 3: Representación legal de la plantilla

Tabla 4: Representación unitaria

Tabla 5: Representación sindical

Tabla 6: Distribución de la representación legal por edades

Tabla 7: Distribución de la representación legal por categorías profesionales

Tabla 8: Sindicatos con representación

C. CARACTERISTICAS DE LA PLANTILLA

c.1. Datos generales

Tabla 9: Distribución de la plantilla por edades

Tabla 10: Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Tabla 11: Distribución de la plantilla por antigüedad

Tabla 12: Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico

Tabla 13: Distribución de la plantilla por categorías profesionales

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

Tabla 15: Distribución de la plantilla por bandas salariales sin bonificaciones extrasalariales

Tabla 16: Distribución de la plantilla por bandas salariales con bonificaciones extrasalariales

Tabla 17: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

Tabla 18: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones extrasalariales

Tabla 19: Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Tabla 20: Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

c.2. Movimientos de personal

Tabla 21: Incorporaciones y bajas

Tabla 22: Incorporaciones por ETT

Tabla 23: Incorporaciones último año por tipo de contrato

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

Tabla 25: Incorporaciones último año por categorías profesionales

Tabla 26: Incorporaciones último año por ETT y categorías profesionales

Tabla 27: Bajas definitivas último año

Tabla 28: Bajas definitivas último año por edad

Tabla 29: Bajas temporales, permisos y excedencias último año

c.3. Responsabilidades familiares

Tabla 30: Responsabilidades familiares: nº de hijas/os

Tabla 31: Responsabilidades familiares: nº de hijas/os con discapacidad

Tabla 32: Responsabilidades familiares: edades de hijas/os

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

Tabla 34: Responsabilidades familiares: personas dependientes

c.4. Promoción y formación

Tabla 35: Promoción último año

Tabla 36: Tipos de promociones último año

Tabla 37: Promoción último año: categorías profesionales

Tabla 38: Formación último año

ii. Aspectos cualitativos

1. CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

2. SELECCIÓN

3. FORMACIÓN

4. PROMOCIÓN

5. POLÍTICA SALARIAL

6. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

7. COMUNICACIÓN

8. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL

9. REPRESENTATIVIDAD

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

11. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

12. MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN

13. CONVENIO COLECTIVO

COMENTARIOS Y OTRAS CONSIDERACIONES

II. CUESTIONARIO PARA LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

1. RELACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL CON LA EMPRESA Y CON LA PLANTILLA

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3. FORMACIÓN

4. PROCESOS DE COMUNICACIÓN CON LA PLANTILLA

COMENTARIOS Y OTRAS CONSIDERACIONES

III. CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA

INSTRUCCIONES

1. Instrucciones de cumplimentación

El presente cuestionario supone un guión básico para obtener la información que, en principio, sería necesaria para poder realizar un diagnóstico adecuado de la situación actual de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Sin embargo, no constituye un instrumento rígido e inamovible, sino que los datos solicitados habrán de adecuarse a las características de cada empresa. Asimismo, se aceptarán otros datos que la empresa considere oportuno aportar.

Es, sin embargo, absolutamente necesario, que todos los datos recogidos estén desagregados por sexo y expresados también en porcentajes para facilitar el análisis.

2. Documentación a consultar y adjuntar con el cuestionario

- Convenio colectivo
- Organigrama de la empresa
- Copias de la documentación general utilizada para información de la plantilla: tarjetas de visita, letreros, comunicados, etc.
- Selección: solicitudes de ingreso en la empresa, anuncios publicados, ofertas de empleo, guión de entrevistas, pruebas selectivas, y demás documentación oportuna
- Formación: cuestionario de detección de necesidades formativas, plan de formación del último año, programas de los cursos impartidos, etc.
- Promoción: planes de carrera y demás documentación utilizada por la empresa en estos procesos
- Política salarial: documentación donde se recojan los criterios de distribución de incentivos y otros beneficios
- Ordenación del tiempo de trabajo: documentación dónde se establezca la regulación de los mecanismos para facilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y laboral que existan dentro de la empresa
- Comunicación: documentación relativa a los procedimientos utilizados para la comunicación dentro y fuera de la empresa

Jose Miguel Borruey Zaporta
Lucia Pallares Fuster
Francisco Javier Pallares Fuster
Sira Collados Sancho

Aspectos cuantitativos

Jose Miguel Borruey Zaporta
Lucia Pallares Fuster
Francisco Javier Pallares Fuster
Sira Collados Sancho

A.CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

a.1. Datos generales

Denominación social:	INFORCASPE, S.L.
Forma jurídica:	SOCIEDAD LIMITADA
Dirección:	CALLE PRIMO DE RIVERA, 14 (DPLO)
Teléfono:	976639640
Fax:	976630031
E-mail:	empleo@inforcaspe.com
Página Web:	www.indavi.es

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	5	40	6	60	10

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

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	4	80	5	100	9

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

B.CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

No existe representación legal de trabajadores /as	☒

b.1. Datos Generales

Tabla 3: Representación Legal Plantilla

Representante	Mujer	Hombre	Afiliación		Sindicato
Representante 1	☐	☒	Unitario/A	☐	
			Afiliado/a	☒	CC.OO
Representante 2	☐	☐	Unitario/A	☐	
			Afiliado/a	☐	
Representante 3	☐	☐	Unitario/A	☐	
			Afiliado/a	☐	
Representante 4	☐	☐	Unitario/A	☐	
			Afiliado/a	☐	
Representante 5	☐	☐	Unitario/A	☐	
			Afiliado/a	☐	
Representante 6	☐	☐	Unitario/A	☐	
			Afiliado/a	☐	
TOTAL					

Tabla 4. Representación unitaria

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación unitaria			1	10	1

Tabla 5. Representación sindicada

	Mujeres	%	Hombres	%	Total

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

Representación sindicada			**1**	**10**	**1**

Tabla 6. Distribución de la representación legal por edades

Distribución de la representación por edades					
Banda de edades	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Menos de 20 años					
21-35 años					
26-35 años					
36-45 años					
46 años y más			1	10	1
TOTAL			1	10	1

Tabla 7. Distribución de la representación legal por categorías profesionales

Distribución de la representación por categorías profesionales					
Denominación categorías	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
1. Profesor			1	10	1
2.					
3.					
4.					
5					
TOTAL			1	10	1

Tabla 8. Sindicatos con representación

Sindicatos de la representación	
Sindicato	**% de presentación**
CC.OO	100

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

C.CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

c.1 Datos Generales

Tabla 9: Distribución de la plantilla por edades

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	0	0	0	0
20-29 años	0	0	0	0	0
30- 45 años	5	100	4	60	9
46 y más años	0	0	2	40	2
TOTAL	5		6		11

Tabla 10: Distribución de la plantilla por tipo de contratos

Distribución De La Plantilla Por Tipo De Contratos					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo					
Temporal a tiempo parcial					
Fijo discontinuo					
Indefinido a tiempo completo	3	80	6	100	10
Indefinido a tiempo parcial	2	20			2
Prácticas					
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc.)					
TOTAL	5		6		11

Tabla 11: Distribución de la plantilla por antigüedad

Distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses					
De 6 meses a 1 año					
De 1 a 3 años			4	60	4
De 3 a 5 años	4	80			4
De 6 a 10 años					
Más de 10 años	1	20	2	40	3
TOTAL	5		6		11

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

MINISTERIO DE IGUALDAD
SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

UNION EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO

TABLA 12: Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico

Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico

	Direcc. Gral./		Directoras / es		Jefaturas Intermedias		Personal Técnico		Personal Administra-tivo		Personal no cualificado					
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M %	H %
GERENCIA	x	X											1	1	10	10
ADMINISTRACIÓN			X						X				3		30	
ESTUDIOS						X		X					1	4	10	40
SERVICIOS			X					X			X		2	1	30	10
Departamento 5																
Departamento 6																
Departamento 7																
Departamento 8																

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

MINISTERIO DE IGUALDAD

SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER

UNION EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO

TOTAL										
TOTAL %										

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

Tabla 13: Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Dirección	1	10	1	10	2
Auxiliar I			1	10	1
Profesor			2	20	1
Técnico			2	20	2
Auxiliar AD	2	20			2
Limpiadora	2	20			2
TOTAL	5		6		11

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

Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios						
Categoría profesional	**Nivel de estudios**	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Dirección	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)	1	10	1	10	2
	Universitarios					
Auxiliar I	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)			1	10	1
	Universitarios					
Profesor	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)			2	20	2
	Universitarios					
Técnico	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)			1	10	1
	Universitarios			1	10	1
Auxiliar AD	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Universitarios	2	20			2
Limpiador	Sin estudios					
	Primarios	2	20			2
	Secundarios (1)					
	Universitarios					
TOTAL	Sin estudios					
	Primarios	2	20			2

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

	Secundarios (1)	1	10	5	40	5
	Universitarios	2	20	1	10	3

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

TABLA 15: Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales

Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €					
Entre 7.201 € y 12.000 €					
Entre 12.001€ y 14.000€					
Entre 14.001 y 18.000€	2	20			2
Entre 18.001 y 24.000 €	2	20	5	40	7
Entre 24.001 y 30.000€	1	20	1	10	2
Entre 30.001 € y 36.000 €					
Más de 36.000 €					
TOTAL	5		6		11

(*) Salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

Tabla 16: Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extrasalariales

Distribución de la plantilla por bandas salariales					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €					
Entre 7.201 € y 12.000 €					
Entre 12.001€ y 14.000€					
Entre 14.001 y 18.000€					
Entre 18.001 y 24.000 €					
Entre 24.001 y 30.000€					
Entre 30.001 € y 36.000 €					
Más de 36.000 €					

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

TOTAL					

(*)Salario bruto anual + compensaciones extrasalariales[3]

[3] Se entiende por compensación extrasalarial todo lo que se añada al salario bruto: comisiones, incentivos, pago en especie, dietas, coche de empresa, móvil, productividad, horas extra, etc.

Tabla 17: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario						
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Dirección	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €	1	10	1	10	2
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
Auxiliar I	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €			1	10	1
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
Profesor	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €			2	20	2
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
Técnico	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €			2	20	2
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
Auxiliar AD	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €	2	20			
	24.001 € - 30.000 €					

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
Limpiador	**Menos de 7.200 €**					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €	**2**	**20**			**2**
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
TOTAL		**5**		**6**		**11**

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

Tabla 18: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones extrasalariales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario						
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
2.	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
3.	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
4.	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
5.	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
	TOTAL					

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

Tabla 19: Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas					
De 20 a 35 horas					
De 36 a 39 horas					
40 horas	5	40	6	60	11
Más de 40 horas					
TOTAL	5		6		11

Tabla 20: Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.					
2.					
3.					
TOTAL					

C. 2. Movimientos de personal.

Tabla 21: Incorporaciones y bajas

Incorporaciones y bajas										
	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2018										
Año 2019						1	10			
Año 2020						1	10			
TOTAL						2	20			2

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

Tabla 22: Incorporaciones por ETT

Incorporaciones por ETT*					
Evolución por años	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 200*					
Año 200**					
Año 200***					
TOTAL					

***ETT o subcontrata para selección**

Tabla 23: Incorporaciones último año: tipo de contrato

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

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

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

Jose Miguel Borruey Zaporta | Lucia Pallares Fuster | Francisco Javier Pallares Fuster | Sira Collados Sancho

TOTAL					

*ETT o subcontrata para selección

Tabla 25: Incorporaciones último año: categorías profesionales

Incorporaciones último año por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
TOTAL					

Tabla 26: Incorporaciones último año: categorías profesionales

Incorporaciones último año por ETT* y por tipo de contrato					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
TOTAL					

Tabla 27: Bajas definitivas último año

Bajas definitivas último año					
Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación					
Despido	1	10			
Finalización del contrato					
Cese voluntario					
Cese por persona a cargo					

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

Otros (muerte, incapacidad, etc.)					
TOTAL					

Tabla 28: Bajas definitiva último año por edad

Bajas definitivas último año por edad						
Descripción bajas definitivas	**Bandas de edad**	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Jubilación						
Jubilación anticipada						
Despido	**< 20 años**					
	20-29 años					
	30-35 años	**1**	**10**			
	46 y más					
Finalización del contrato	**< 20 años**					
	20-29 años					
	30-35 años					
	46 y más					
Cese voluntario	**< 20 años**					
	20-29 años					
	30-35 años					
	46 y más					
Cese por personas a cargo	**< 20 años**					
	20-29 años					
	30-35 años					
	46 y más					
Otros (muerte incapacidad, etc.)						
	TOTAL	**1**	**10**			

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

Tabla 29: Bajas temporales, permisos y excedencias último año

Bajas temporales y permisos último año					
Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal					
Accidente de Trabajo					
Maternidad (parto)					
Maternidad					
Cesión al padre del permiso de maternidad	*		**		
Paternidad					
Adopción o acogimiento					
Riesgo durante el embarazo					
Reducción de jornada por lactancia					
Reducción de jornada por cuidado de hija/o					
Reducción de jornada por motivos familiares					
Reducción de jornada por otros motivos					
Excedencia por cuidado de hija/o					
Excedencia por cuidado de familiares					
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar					
Excedencia voluntaria					
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento					
TOTAL					

*Nº de trabajadoras de la empresa que han cedido a sus parejas/ cónyuges su permiso de maternidad, con independencia de que ellos trabajen o no en la misma empresa.
** Nº de trabajadores de la empresa cuyas parejas/ cónyuges les han cedido su permiso de maternidad, con independencia de que ellas trabajen o no en la misma empresa.

C.3. Responsabilidades familiares

Jose Miguel Borruey Zaporta | Lucia Pallares Fuster | Francisco Javier Pallares Fuster | Sira Collados Sancho

Tabla 30: Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os

Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0					
1					
2					
3 ó más					
TOTAL					

Tabla 31: Responsabilidades familiares: nº de hijas/os con discapacidad

Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os con discapacidad					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0					
1					
2					
3 ó más	1	10	1	10	
TOTAL					

Tabla 32: Responsabilidades familiares: edades de hijas/os

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os					
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años					
Entre 3 y 6 años	1	10	1	10	
Entre 7 y 14 años					
15 o más años					
TOTAL					

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

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

Jose Miguel Borruey Zaporta | Lucia Pallares Fuster | Francisco Javier Pallares Fuster | Sira Collados Sancho

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

Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/os)					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0					
1					
2					
3 ó más					
TOTAL					

C.4. Promoción y formación

Tabla 35: Promociones último año

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

Tabla 36: Tipos de promoción último año

Tipos promociones del último año					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Promoción salarial, sin cambio de categoría					
Promoción vinculada a movilidad geográfica					
Cambio de categoría por prueba objetiva					
Cambio de categoría por antigüedad					
Cambio de categoría decidido por la empresa					
TOTAL					

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

Promoción último año: categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
TOTAL					

Tabla 38: Formación último año

Formación último año					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Gestor de centros	1	10			1
2. Especifica			1	10	1
3.Mediación Comunitaria	1	10	1	10	2
4.					
5.					
TOTAL	2		2		4

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

Aspectos cualitativos

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

CUESTIONARIO PARA LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

1. CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

a. Cultura de la empresa

1.1 ¿Cuáles son los objetivos empresariales?
Toda la estrategia que realiza Indavi se basa en las necesidades y expectativas, actuales y futuras, detectadas en los grupos de interés. La política establecida en el mapa de procesos, se basa en las necesidades detectadas en los grupos de interés, que están catalogados y descritos. En la política nos encontramos los compromisos adquiridos por Indavi para sobre todo cumplir con las expectativas de nuestro alumnado y dirigirnos hacia la mejora de nuestros procesos. *Dentro de nuestros objetivos está el velar por la igualdad entre hombres y mujeres dentro de nuestro ámbito laboral de forma interna y externa asegurándonos que nuestros proveedores y colaboradores también cumplen con este criterio.*

1.2 ¿Cuál es la filosofía de empresa? (Valores y creencias)
La filosofía de Inforcaspe es adaptarnos siendo firmes, pero a la vez flexibles e intentar que cualquier empresario, usuario, autónomo que tenga una necesidad nosotros le podamos aportar una solución.

1.3 ¿Qué procesos de calidad se desarrollan?
a) Internos Gestión ambiental Gestión de personas Planificación y Mejora b) Externos Alianzas y recursos (ISO 9001/2015)

Jose Miguel Borruey Zaporta | Lucia Pallares Fuster | Francisco Javier Pallares Fuster | Sira Collados Sancho

b. Responsabilidad Social Corporativa

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

Las empresas que se hallan a la vanguardia en la creación de modelos de negocio novedosos han descubierto que el compromiso de abordar problemas sociales puede ser un aspecto clave a la hora de favorecer una cultura de empresa que conduce a unos beneficios y rendimientos elevados.

Las empresas responsables tienen en cuenta el enfoque sobre la esfera de influencia de la organización (responsabilidad sobre otros) y la evaluación de sus impactos (cambios positivos o negativos en la sociedad), así como una serie de principios de actuación responsable a seguir y tareas en las que trabajar:

- Responsabilidad: en el sentido de poder responder por las decisiones o actividades de la empresa, impactos en la sociedad o el medio ambiente ante las autoridades legales o sus grupos de interés.

- Transparencia: apertura en las decisiones y actividades que afectan a la sociedad, a la economía o el medio ambiente, y la voluntad de comunicarlas de una manera clara, precisa, oportuna, honesta y completa.

- Ética: comportamientos que son acordes con los principios aceptados del derecho y la buena conducta en el contexto de una situación concreta y de acuerdo con los estándares y normas nacionales o internacionales

- Respeto y conocimiento de los grupos de interés o stakeholders, individuales o grupales, que tienen interés en alguna decisión o actividad de la organización.

- Cumplimiento de la ley

- Cumplimiento de los derechos humanos y su importancia a la hora de respetarlos y promoverlos.

Uno de los aspectos más significativos en la gestión responsable es la proactividad y anticipación de la empresa a la hora de conocer las necesidades y expectativas de sus grupos de interés. Disponer de una organización alineada con y apoyada por sus stakeholders es la posibilidad de contar con auténticos embajadores de la marca que contribuyen a generar confianza, incrementar la reputación de la empresa y, con ella, el negocio.

Este bloque del cuestionario incluirá preguntas sobre cómo las empresas se enfrentan a contextos, conceptos y tendencias novedosas con el objetivo de valorar cómo dan respuesta e incorporan estos aspectos en su gestión diaria de forma responsable y sostenible en el tiempo. En este sentido, las preguntas se desglosarán en los siguientes ámbitos y se desarrollarán preguntas para responder a cuestiones como:

- Tendencias globales: importancia para su empresa y la forma de incluir en su gestión diaria, los distintos retos económicos, sociales y ambientales.

- Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales: incluir nuevas formas de gestión alineado con la estrategia de negocio de la empresa.

- Diálogo con los grupos de interés/stakeholders: conocimiento de sus grupos de interés y vías

de comunicación definidas con ellos.

- Gobierno de la empresa: existencia de protocolos/pautas de actuación/códigos de conducta a disposición de las personas que trabajan en la empresa.
- Plan de Responsabilidad Social: existencia de planes de actuación, seguimiento y evaluación integrados con el negocio de su empresa.

En estos momentos Inforcaspe posee el sello RSA el cual asegura el compromiso por cumplir todos los valores anteriormente citados, además disponemos del sello RSA+ que asegura los siguientes aspectos

- *La* conciliación *de la vida personal, familiar y laboral, alineándose con las directrices impulsadas por la dirección General de Igualdad y Familia*
- *El impulso de la* igualdad *en todo tipo de organizaciones, primando las mismas oportunidades y el principio de no discriminación*
- *El* voluntariado y acción social*, promocionándose la colaboración entre empresas y entidades de carácter no lucrativo, con el objetivo de que sea una relación estable entre ambas y fomentando la utilización de la Ventana de la Cooperación*
- *La implicación de las organizaciones en la promoción de la* **cultura** *en Aragón, impulsando su relación con el entorno.*
- *El* **compromiso** *de las organizaciones* con los Objetivos de Desarrollo Sostenible *y el cumplimento de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.*

1.5 ¿Con qué enfoque?

a) Internos

Empresa. Aspectos Generales
Personal empleado
Gestión Socialmente responsable
Conciliación
Igualdad de Oportunidades y no discriminación

b) Externos

Clientes
Proveedores
Sociedad
Medio Ambiente
Voluntariado y acción social
Difusión de la cultura

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

Se plantean y planifican de forma voluntaria específicamente en el corto, medio y el éxito a largo plazo de la empresa

Jose Miguel Borruey Zaporta | Lucia Pallares Fuster | Francisco Javier Pallares Fuster | Sira Collados Sancho

Existe un presupuesto que se revisa anualmente y además se analizan los resultados del importe destinado a proyectos sociales y/o medioambientales.

2. SELECCIÓN

2.1 ¿Qué factores determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación? (P. ej. Necesidades de producción, sustituciones, jubilaciones, introducción de nuevas tecnologías, incentivos de contratación, etc)
Inforcaspe es una empresa familiar, las contrataciones se producen por aumento de trabajo o creación de nuevos departamentos en la empresa.

2.2 ¿Qué sistemas de reclutamiento de candidaturas utiliza la empresa?
La empresa en primer lugar se asegura que sus propios trabajadores no pueden desarrollar el puesto de trabajo indicado, en ese caso se realiza publicidad de la oferta, a la recepción de los curriculum se llama aquellos candidatos/as que se cree mejor preparados para la realización de la entrevista de trabajo.

2.3 ¿Quién y cómo se solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto?
Se realiza desde la dirección, ambos directivos de forma consensuada determinan que nuevo personal hace falta o que nuevo puesto de trabajo se debe crear.

2.4 ¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?
Se realiza desde dirección, con el acuerdo de ambos directivos

2.5 ¿Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa?
No se publican, al ser una empresa de muy pocos trabajadores se comenta simplemente a cada uno de los trabajadores, en caso que desde dirección ya se observe que un trabajador sea capaz de desarrollar ese nuevo puesto de trabajo, se le propone si quiere ocupar la plaza.

Jose Miguel Borruey Zaporta | Lucia Pallares Fuster | Francisco Javier Pallares Fuster | Sira Collados Sancho

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

Prueba			Eliminatoria	
			SI	NO
Entrevista personal			x	

2.7 ¿Qué personas intervienen en cada fase del proceso?

En todas las fases intervienen ambos directivos

2.8 ¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?

Los dos directivos toman la decisión de manera consensuada

2.9 ¿Cuáles son las características generales que busca su empresa en las/os candidatas/os?

Que sean capaces de desarrollar el puesto de trabajo, además de adaptarse a la forma de trabajo de la empresa y estar dispuestos a la mejora de sus cualidades.

2.10 ¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?

No existe ninguna.

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

2.11 ¿Observa que existan puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados (mayoría de hombres)?

☐Si ☐ **No**

En caso afirmativo, indique qué tipo de puestos y las razones que los provocan.

PUESTO	RAZONES

3. FORMACIÓN

3.1 ¿Existe en la empresa un Plan de formación?

☐**SI** ☐ NO

En caso afirmativo, indique quien diseña el contenid del plan y en base a que criterios

Es diseñado a través de la detección de necesidades formativas de los trabajadores, este plan es diseñado por la dirección.

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

3.2 ¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?

Las necesidades formativas se pueden detectar por dos vias, la primera es la propia dirección la que observa la necesidad existente de que el trabajador se forme en algún área específica, la segunda es el propio trabajador el que muestra el interés por la formación.

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

Tache lo que no proceda:

- Especilización técnica
- Desarrollo de carrera
- Formación genérica (idiomas, informática, etc)
- Transversal (habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión del estrés, liderazgo, comunicación, etc.)
- Otros. Cuáles

3.4 ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres asisten a la formación?

Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Especialización técnica	1	10	2	20	
Desarrollo de carrera	2	20			
Formación genérica (1)	3	30	2	20	
Transversal (2)	2	20	1	10	
Otros					
TOTAL					

(1) Idiomas, informática
(2) Habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión del estrés, liderazgo, comunicación, etc.

3.5 ¿Observa una menor asisteNcia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres?

☐ SI ☐ **NO**

a) En caso afirmativo ¿a qué tipo de cursos asiten menos?

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

b) ¿Por qué razones?

3.6 ¿Se han tomado medidas para evitar la no asistencia de mujeres a estos cursos?
☐SI ☐**NO**
En caso afirmativo ¿de qué tipo?

3.7 ¿Cómo se difunden las ofertas de formacion?
Se mandan a todos los trabajadores a través del correo interno de la empresa

3.8 ¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?
No se hace selección, si la formación la realiza la empresa asisten todos los trabajadores por igual

3.9 ¿La formación es de carácter voluntario o obligatorio?
La formación siempre es de carácter voluntario

3.10 ¿puede solicitar el personal la asistencia a cualquier tipo de curso impartido en el Plan de Formación de la empresa?
Si en todo momento

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

3.11 Los cursos se realizan (Tache lo que proceda)

En el lugar de trabajo	☐ ~~Casi siempre~~ ☐ Ocasionalmente ☐ Nunca
Fuera del lugar de trabajo	☐ Casi siempre ☐ Ocasionalmente ☐ ~~Nunca~~
On-line	☐ Casi siempre ☐ ~~Ocasionalmente~~ ☐ Nunca
En jornada laboral	☐ ~~Casi siempre~~ ☐ Ocasionalmente ☐ Nunca
Fuera de la jornada laboral	☐ Casi siempre ☐ Ocasionalmente ☐ ~~Nunca~~

3.12 Los cursos que se imparten fuera del horario laboral ¿Qué tipo y para qué puestos?

Tipo de curso	Dirigido a:

3.13 ¿De qué depende que un curso se imparta dentro o fuera del horario laboral?

Siempre se imparten dentro del horario laboral

1.14 ¿Se ofrecen facilidades o compensaciones su los cursos se ofrecen fuera del horario laboral?

☐ SI ☐ NO

En caso afirmativo ¿de que tipo?

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

3.15 ¿Conceden ayudas al personal para la formacióne externa (master, etc.)?

☐SI ☐**NO**

En caso afirmativo especifique qué tipo de ayudas o beneficios se cocneden (desplazamiento, ayudas económicas, permisos, etc) así como el número de personas desagragadas por sexo que las han recibido.

	Personas beneficiarias		
Tipo de ayuda	Mujeres	Hombres	Total

3.16 ¿Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo?

☐**SI** ☐NO

En caso afirmativo ¿esta posibilidad está abierta a toda la plantilla?

☐**SI** ☐NO

3.17 ¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?
☐**SI** ☐NO

En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido.

Dirigida a:	**Contenido**
Todos los trabajadores	2. Conceptos básicos en torno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 3. Acciones para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde los organismos internacionales

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

	4. Políticas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestro país 5. Análisis de la situación socioeconómica de las mujeres en nuestro país 6. Comunicación: introducción a la comunicación no sexista 7. Violencia de género

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

3.18 ¿Se ha impartido formación específica para mujeres?

☐SI ☐**NO**

En caso afirmativo, índique a qué puestos y cuál fue su contenido.

Dirigida a:	Contenido

4. PROMOCIÓN

4.1 En líneas generales ¿Qué metodología y criterios se utilizan para la promoción?

En el caso de realizarse promociones son los directores del centro los que hablan con el personal que creen que está capacitado para esa promoción y se le propone formación.

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

El interés del trabajador
La capacitación del personal

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

☐SI ☐**NO**

En caso afirmativo, indicar brevemente en qué consiste

4.4 ¿Existen planes de carrera en su organización?

En caso afirmativo, indique en qué consisten y a qué tipo de puestos se dirigen

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

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

4.6 ¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?
Los directores por decisión consensuada

4.7 ¿se comunica al personal de la empresa la existencia de vacantes? ☐SI ☐**NO**
En caso afirmativo, ¿a través de qué medios?

4.8 ¿Se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción? ☐**SI** ☐NO
¿Quién puede optar a este tipo de formación? Todo el personal

4.9 ¿Es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica? ☐SI ☐**NO**
En caso afirmativo, ¿para qué tipo de puestos?

4.10 ¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa? ☐SI ☐**NO**
En caso afirmativo, indique que tipo de dificultades.

4.11 ¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa?

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

☐**SI** ☐NO
En caso afirmativo, detalle brevemente en qué consisten Se les propone formación en este caso para convertirse en docentes para el empleo.

4.12 ¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa? ☐SI ☐**NO**
En caso afirmativo, ¿influye de igual manera en hombres y en mujeres? ¿Por qué razones?

5. POLITICA SALARIAL

5.1 ¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?
Los marcados siempre en el convenio colectivo

5.2 Señale brevemente los tipos existentes de incentivos y beneficios

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

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

6. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

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

- ☐ Guardería de empresa
- ☐ Subvenciones económicas para guardería
- ☐ Servicio para el cuidado de personas dependientes
- ☐ Campamento de verano para hijo/as
- ☐ **Jornadas reducidas**
- ☐ **Flexibilidad de horarios**
- ☐ Jornada coincidente con el horario escolar
- ☐ Teletrabajo
- ☐ Trabajo a tiempo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial)
- ☐ Ampliación del permiso de maternidad o paternidad
- ☐ Otros. Cuales……..

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

Realizar una breve descripción de los mecanismos utilizados en la empresa

5.2 ¿Quiénes utilizan más esas medidas?

Mujeres ☐ **Hombres** ☐

¿Cuáles considera que son las razones?

Se utilizan por el trabajador cuando es necesario

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

Madres	Padres	Total
0	0	0

5.3 ¿Quiénes hacen más uso en la empresa de los permisos?

Mujeres☐ **Hombres**☐

¿Cuáles consideras que son las razones?

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

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

6.5 Teniendo en cuenta la realidad empresarial, ¿solicitar una reducción de jornada laboral podría afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la compañía? ☐SI ☐**NO**
En caso afirmativo, razone en qué sentido

7. COMUNICACION

7.1 Indique cuales son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa
☐ **Reuniones** ☐ **Presentaciones a la plantilla** ☐ **Correo electrónico** ☐ Panel electrónico en ascensores ☐ **Tablón de anuncios** ☐ Mensajes en nómina mensual ☐ Cuestionarios de obtención de información ☐ Manuales ☐ Periódico o revista interna ☐ Buzón de sugerencias ☐ Intranet ☐ Otros. Cuáles……

7.2 ¿Se ha realizado con anterioridad en la compañía alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico? ☐SI ☐**NO**
En caso afirmativo, ¿sobre qué tema? ¿qué instrumentos se utilizaron para ello?

Jose Miguel Borruey Zaporta | Lucia Pallares Fuster | Francisco Javier Pallares Fuster | Sira Collados Sancho

7.3 ¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite lo valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? SI

Indique los criterios que justifican la respuesta anterior
Desde Inforcaspe se valora a todos por igual, no existen diferencias en ningún caso.

7.4 ¿Existe algún canal de comunicación de la plantilla con la empresa?
☐SI ☐**NO**

En caso afirmativo

a) Indicar cuáles

b) ¿Con qué frecuencia lo utiliza la plantilla?

☐ A menudo
☐ Rara vez
☐ Nunca

¿A qué cree que se debe la respuesta anterior?

No es necesario ya que se puede hablar con la dirección en todo momento.

8. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL

8.1 ¿Se conocen en la empresa los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres?
☐**SI** ☐NO

¿Se han beneficiado alguna vez de ellas?
☐SI ☐**NO**

En caso afirmativo, ¿de qué tipo de bonificaciones se han beneficiado y cuantas mujeres han sido contratadas en cada una de ellas?

Tipo de bonificación	Mujeres contratadas

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

8.2 ¿Tiene la empresa algún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como:

- ☐ **Personas de discapacidad.**
- ☐ Personas inmigrantes
- ☐ Jóvenes
- ☐ Mujeres víctimas de violencia de género
- ☐ Otros

Especificar cuáles:
Se colaboró con la creación de un centro especial de empleo, el cual en estos momentos es nuestro proveedor de material y realizamos formación para ellos.

8.3 ¿Se ha realizado algún tipo de acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades?

☐SI ☐**NO**

En caso afirmativo especificar cuáles.

8.4 En el caso de haber realizado acciones para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultad ¿alguna de ellas está incluida en el Convenio Colectivo?

9. REPRESENTATIVIDAD

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

Dirección
Administración
Mantenimiento

¿Y menos?

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

Profesorado Técnicos formadores
¿A qué cree que se debe?
En estos momentos a que ellas no se ven capacitadas para impartir formación, pero se ha previsto un plan formativo para que lo solucionen, obteniendo el certificado de profesionalidad de nivel III de docencia para el empleo

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

10.1 ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles actuaciones de acoso, tanto psicológico como sexual? ☐SI ☐**NO**
En caso afirmativo, ¿Cuáles son las conclusiones?

10.2 Con anterioridad a la Ley para al Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo? ☐SI ☐**NO**
En caso afirmativo, indicar cuales

10.3 La Ley para la igualdad establece que las empresas deberán promover condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo (Art. 48.1) A partir de la entrada en vigor de la ley, qué medidas negociadas con la representación de los y las trabajadoras se han o se están poniendo en marcha

Medidas de prevención	Procedimientos específicos
Se debe informar sobre la situaciones de acoso	Comunicación en el tablón de anuncios
Se debe impartir formación específica	Curso específico para prevención del acoso

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

¿Cuál es el proceso de denuncia y qué penalización tiene?
La denuncia se tiene que presentar por escrito y se recomienda que el formato de la denuncia sea estandarizado y que forme parte del Protocolo
Ante la denuncia realizada se forma un comité de investigación sobre la denuncia, el cual investiga sobre la denuncia y determina la conclusión final se puede acabar en despido y puesta en conocimiento de las autoridades de la situación

11. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

11.1 ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral?
☐ **SI** ☐ NO

En caso afirmativo,
a) ¿Cuáles son las conclusiones?
Los riesgos que existen son mínimos sobre todo por el tipo de trabajo

b) ¿Se desprenden del estudio distintas necesidades entre mujeres y hombres?
☐ SI ☐ **NO**

En caso afirmativo ¿cuáles?

11.2 ¿Tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres?
☐ SI ☐ **NO**

En caso afirmativo, indicar cuáles.

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

11.3 ¿Existen medidas relativas a esta materia que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo? ☐SI ☐**NO**
En caso afirmativo, indicar cuáles

12. MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN

12.1 Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta para mujeres en situación de riesgo de exclusión? ☐SI ☐**NO**
En caso afirmativo, indicar cuáles

12.2 ¿Tienen previsto algún programa específico para mujeres en situación o riesgo de exclusión? ☐SI ☐**NO**
En caso afirmativo, indicar cuáles

Jose Miguel Borruey Zaporta | Lucia Pallares Fuster | Francisco Javier Pallares Fuster | Sira Collados Sancho

13. CONVENIO COLECTIVO

13.1 ¿Existe alguna medida específica en la empresa establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? ☐SI ☐**NO** ☐Está en proceso de negociación con la representación legal de la plantilla
En caso afirmativo, indique cuáles

COMENTARIOS Y OTRAS CONSIDERACIONES

……

……

……

……

……

……

……

……

MUCHAS GRACIAS

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

Cuestionario para la representación legal de trabajadores y trabajadoras*

*A rellenar por cada representante unitario y/o por cada uno de los sindicatos con representación

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

INFORMACIÓN CUALITATIVA

1. RELACIÓN REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA CON LA EMPRESA Y CON LA PROPIA PLANTILLA

1.1
¿Cómo definirían la relación de la representación legal de la plantilla con la empresa?
Muy buena

1.2
¿Cómo definirían la influencia de la representación legal de la plantilla en la empresa?
Somos una empresa pequeña y siempre se tiene en cuenta las propuestas que se realizan

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.1
¿Existe alguna medida específica en la empresa <u>establecida por convenio</u> referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? ☐ SI ☐ **NO** ☐ Está en proceso de negociación
En caso afirmativo, indique cuáles.

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

2.2
¿Se está negociando actualmente medidas o un Plan de Igualdad como consecuencia de la nueva Ley para la Igualdad? ☐SI ☐**NO**
En caso afirmativo, indique la fase en la que se encuentra. No nos afecta, pero se está trabajando sobre este tema ya que es de gran interés

2.3
¿Cuáles consideran las principales carencias de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
No existe carencias

2.4
A la hora de negociar medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ¿cuáles son las dificultades más frecuentes a las que se enfrentan?
Ninguna medida

3. FORMACIÓN

3.1
¿Se ha impartido formación interna en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

☐**SI** ☐NO

En caso afirmativo, indique el contenido

1. Conceptos básicos en torno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
2. Acciones para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde los organismos internacionales
3. Políticas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestro país
4. Análisis de la situación socioeconómica de las mujeres en nuestro país
5. Comunicación: introducción a la comunicación no sexista
6. Violencia de género

3.2

¿Se ha recibido formación específica en negociación colectiva con perspectiva de género?

☐SI ☐**NO**

En caso afirmativo, indique el contenido.

3.3

¿Se ha impartido a la plantilla formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

☐ **SI** ☐ NO

En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido.

Dirigida a:	Contenido
Todos los trabajadores	1. Conceptos básicos en torno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2. Acciones para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde los organismos internacionales 3. Políticas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestro país 4. Análisis de la situación socioeconómica de las mujeres en nuestro país 5. Comunicación: introducción a la comunicación no sexista 6. Violencia de género

7. PROCESOS DE COMUNICACIÓN CON LA PLANTILLA

4.1

¿Cuáles son los canales de comunicación con la plantilla?
Tablón anuncios Reuniones Correo electrónico

4.2

¿Con qué canales cuenta la plantilla para transmitir sus opiniones, inquietudes,

sugerencias, etc.)
Con el correo electrónico En las reuniones siempre se tienen en cuenta las opiniones Y los directores están siempre disponibles para una reunión

4.3
¿Cuáles son los asuntos que más suelen preocupar a la plantilla, en qué suelen centrar sus reivindicaciones?
Ninguno en especial, si acaso en realizar cursos los sábados

4.4
¿Creen que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres interesa/ preocupa a la plantilla?
Si claro.

COMENTARIOS Y OTRAS CONSIDERACIONES

Comentarios y otros
Si desea añadir algún comentario o consideración, hágalo a continuación

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

MINISTERIO DE IGUALDAD

SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER

UNION EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO

Cuestionario para los trabajadores y las trabajadoras*

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

MINISTERIO DE IGUALDAD
SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

UNION EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO

*A rellenar por el personal de la empresa

Jose Miguel Borruey Zaporta	Lucia Pallares Fuster	Francisco Javier Pallares Fuster	Sira Collados Sancho

MINISTERIO DE IGUALDAD | SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD | INSTITUTO DE LA MUJER

UNION EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO

CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA

EMPRESA: INFORCASPE, S.L.

FECHA DE REALIZACIÓN: ___30__/__SEPTIEMBRE___/___2020_____

Con objeto de optimizar la gestión de los recursos humanos a través de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estamos desarrollando un Diagnóstico que dará pie a un Plan de Igualdad para mejorar la gestión de los recursos humanos promoviendo la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras.

Sus opiniones son de suma importancia y facilitarán la elaboración del diagnóstico y posterior diseño del Plan de Igualdad. Por tratarse de un cuestionario de opiniones, le agradeceríamos que contestara a cada una de las cuestiones planteadas con la mayor sinceridad. Te agradecemos tu colaboración y garantizamos el anonimato y confidencialidad de todas tus respuestas.

MUJER [X] HOMBRE [ ]

Considera usted que en esta empresa:	SI	NO	NO SÉ
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	x		
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	x		
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?	x		
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	x		
¿Cobra menos que su compañero/a?		x	
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	x		
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?	x		
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	x		

Jose Miguel Borruey Zaporta | Lucia Pallares Fuster | Francisco Javier Pallares Fuster | Sira Collados Sancho

¿Es necesario un Plan de Igualdad?		x	

Enumere sus sugerencias con relación a:	
¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?	• • • • •
¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	• Información • Formación • • •
¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?	• Redactándolo entre todos • Exponiéndolo en una reunión grupal a su finalización • • • •
Otras sugerencias	• • • • • •

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

Modelo Informe de diagnóstico

Empresa: INFORCASPE, S.L.

Fecha: 20/09/2020

Anexo III

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

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

- **Modelo de informe diagnóstico**

1. FICHA TÉCNICA	
Nombre o Razón Social	INFORCASPE, S.L.
Forma Jurídica	SOCIEDAD LIMITADA
Actividad	FORMACIÓN PRIVADA
Provincia	ZARAGOZA
Municipio	CASPE
Teléfono	976639640
Correo electrónico	empleo@inforcaspe.com
Página web	www.indavi.es
Recogida diagnóstico	30/08/2020
Fecha de finalización del informe	30/12/2020
Fecha de entrega a Instituto de la Mujer	31/12/2020
Persona de contacto	DOMINGO SIPIERA PIAZUELO

2. CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA
Inforcaspe es una empresa ubicada en la provincia de Zaragoza, dentro de la comarca del Bajo Aragón Caspe, en la localidad de Caspe, es una Sociedad Limitada que se tiene por PYME, con un número de plantilla de 10 trabajadores, se dedica a la impartición de Formación ocupacional y continua dentro del área de los certificados de profesionalidad y especialidades formativas. En la actualidad y según las puntuaciones que ofrece el Instituto Aragonés de Empleo está posicionada entre los 15 primeros centros de Aragón, siendo centro

de referencia en la comarca donde se ubica.

Jose Miguel Borruey Zaporta | Lucia Pallares Fuster | Francisco Javier Pallares Fuster | Sira Collados Sancho

3. ANÁLISIS

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

Inforcaspe es una PYME de 10 trabajadores en la cual se puede definir como empresa familiar, en ella el objetivo es impartir una formación de calidad para todos nuestros alumnos.

La empresa está dividida en cuatro secciones diferenciadas, Dirección, Administración, Profesorado y Mantenimiento.

En cada una de las secciones están compuestas por personal cualificado sin atender a razones de sexo, ni diferenciarse en ningún momento ningún aspecto que sea significativo.

En ningún momento existe segregación vertical u horizontal, así como tampoco aparece la sobrecualificación en ninguno de los aspectos valorados, ya que cada uno del personal dispone de la cualificación suficiente para desempeñar su puesto, y en el caso de querer mejorar se informa por parte del centro la cualificación que es necesaria.

El objetivo es que exista la menor rotación de trabajadores, ya que en estos momentos la medida de la plantilla es la idónea para el desarrollo de los aspectos laborales, el despido que se produce durante el 2020 se produce por cierre de un centro de trabajo.

Como se puede comprobar no existen diferencias en ningún momento en la plantilla por pertenecer a un sexo u otro.

Si bien es verdad que no existe un programa formativo específico para los trabajadores dentro de la empresa en materia de igualdad, y no se recogen datos que nos sirvan de indicadores que podrán emplearse a la larga para preparar los objetivos.

El compromiso de Inforcaspe es claro, en cada una de las acciones formativas que se imparten cuando así es posible, Inforcaspe añade dentro de los módulos disponibles el de Igualdad de Género, de forma que se imparte estar formación a todos los alumnos que realizan certificados de profesionalidad, además en las plataformas de formación On-line, Inforcaspe también añade este módulo para que los alumnos dispongan de esta formación.

3.1 Análisis de los datos de la empresa

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

- **Inforcaspe es una empresa que se dedica a la formación, esta compuesta por 10 trabajadores y dispone de un representante de los trabajadores perteneciente a un sindicato. La empresa cuenta en estos momentos con las Certificaciones de Calidad ISO 9001/2015, la ISO 14001/2015 además de los reconocimientos de Responsabilidad Social en Aragón y Responsabilidad Social en Aragón Plus.**

Jose Miguel Borruey Zaporta | Lucia Pallares Fuster | Francisco Javier Pallares Fuster | Sira Collados Sancho

- **Características de la plantilla:**

La plantilla de Inforcaspe en estos momentos es estable y se compone de 5 mujeres y 5 hombres destinados en los siguientes departamentos.

Dirección. 1 m - 1 h

Administración. 2m

Profesorado. 3 h

Técnicos. 1 h

Mantenimiento de Instalaciones. 2 m

Solo ambos directores (que son matrimonio) en estos momentos tienen cargas familiares, habiendo conseguido conciliar la vida laboral y profesional

La promoción en Inforcaspe, está abierta a todos los trabajadores por igual, si bien es verdad que no está recogida en ningún procedimiento.

La selección de personal es importante, si bien el proceso no está escrito, se realiza siembre de la misma manera, en caso de ser necesario primero se comenta dentro de la empresa por si alguien quiere promocionar al puesto, posteriormente se publica a través de redes sociales y de nuestra agencia de colocación (Nº 0200000028), en ese momento la dirección revisa los curriculum recibidos y se realiza una entrevista personal.

Con respecto a la política salarial exponer que todos los trabajadores cobran por igual dependiendo de la categoría profesional que tengan y según la tabla salarial del convenio colectivo.

El horario para todos los trabajadores es el mismo, en la actualidad no se producen casos de la necesidad de conciliar la vida personal y laboral, pero desde Inforcaspe en todo momento tenemos en cuenta esta situación y se permitirá cuando se produzca la situación. Si bien debemos reconocer que no existe un acuerdo plasmado y elaborado

La comunicación en la empresa se realiza por tres vías, todas muy eficaces, la primera de ellas es a través de reuniones grupales, la segunda es colocando esos aspectos a comunicar en el tablón de anuncios y la tercera es mediante correo electrónico.

Inforcaspe tiene reconocidos a todos los grupos de interés, su política social se basa en estar integrado dentro de la comunidad donde pertenecemos además de realizar acciones que nos sirvan para devolver a esta sociedad que nos rodea parte de los beneficios que obtenemos gracias a ella. En estos momentos somos colaboradores de Asociaciones para personas con discapacidad, ayudando a la creación de un centro especial de empleo dedicado a las artes gráficas, Además se patrocina un equipo de futbol y se realizan campañas de donaciones de libros a las bibliotecas de los diversos ayuntamientos de la comarca a la que pertenecemos.

En la actualidad Inforcaspe cuenta con un representante legal.

Si bien debemos observar que nunca se ha producido en esta situación, Inforcaspe tampoco cuenta con un programa para prevenir el acoso sexual en la

Jose Miguel Borruey Zaporta | Lucia Pallares Fuster | Francisco Javier Pallares Fuster | Sira Collados Sancho

empresa

Inforcaspe cuenta con un servicio de prevención externo que prepara los planes de prevención, y actualiza estos dependiendo de las revisiones que se van realizando.

Inforcaspe pertenece al convenio colectivo de academias privadas, formación no reglada, cumple y mejora todos los aspectos que recogen estos convenios colectivos, si bien es verdad que no se posee convenio colectivo propio dado el tamaño de la empresa no se cree necesario disponer de él.

3.2 Análisis de los datos de la representación legal de la plantilla

Ya que es una empresa pequeña solo existe un representante legal, en este caso la relación con la dirección es más que correcta. Aunque la mayoría de sugerencias las realizan los propios trabajadores en las reuniones. El compromiso con la igualdad por parte de Inforcaspe es total de ello la realización de estas acciones que sin ser necesarias nos ayudan a comprometernos con la igualdad.

La propuesta más recogida es la realización de formación en materia de igualdad y la realización de formación e información en materia de Prevención del Acoso sexual.

3.3 Análisis de los datos de la plantilla

4. PROPUESTAS DE MEJORA

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

Propuesta	Área de intervención
Realización de Información sobre el acoso sexual	Todas las áreas
Realización de formación sobre acoso sexual	Todas las áreas
Realización de formación sobre igualdad	Todas las áreas

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

MINISTERIO DE IGUALDAD | SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD | INSTITUTO DE LA MUJER

UNION EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO

Modelo de ficha para recoger la opinión de la plantilla

RECOPILACIÓN DE LAS OPINIONES DE LA PLANTILLA EN RELACIÓN A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		
EMPRESA: INFORCASPE, S.L.		
FECHA DE REALIZACIÓN: 15/11/2020		
Nº DE TRABADORAS 5 Nº DE TRABAJADORES 5	Nº DE ENCUESTADAS 5 Nº DE ENCUESTADOS 5	Nº TOTAL DE CUMPLIMENTADOS (=A) 5 Nº TOTAL DE CUMPLIMENTADOS (=B) 5

		MUJERES			HOMBRES		
		SI	NO	NO SE	SI	NO	NO SE
GESTION DE RRHH	¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	5			5		
	¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	5			5		
	¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación recibida por la empresa?	5			5		
	¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	5			5		
	¿Sabría qué hacer o a quien dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?		5			5	
ORENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO-CONCILIACIÓN	¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	5				5	
	¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?	5				5	
PLAN DE IGUALDAD	¿Es necesario un Plan de Igualdad?		5			5	

Jose Miguel Borruey Zaporta | Lucia Pallares Fuster | Francisco Javier Pallares Fuster | Sira Collados Sancho

	Respuestas abiertas	Nº de veces que se sugiere		
		Mujeres	Hombres	Total
¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?	Formación	2	3	5
	Información	3	3	6
¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	Jornada de Información sobre acoso sexual	2	4	6
	Formación sobre igualdad de género	3	4	7
¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan de Igualdad?				
Otras sugerencias				

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

Modelo de

Plan de Igualdad

Empresa: INFORCASPE, S.L.

Fecha: 15/12/2020

Anexo IV

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

PLAN DE IGUALDAD

1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Este vigente plan de igualdad ha sido negociado por todos los trabajadores de Inforcaspe junto con la dirección, es el primer plan de igualdad y tiene como objetivo marcar las bases de trabajo para los siguientes planes, con una vigencia de tres años, este plan es de aplicación en INFORCASPE, S.L. Dejamos constancia que en caso de no negociar un nuevo plan de igualdad este estará vigente hasta la entrada en vigor del nuevo.

2. OBJETIVOS DEL PLAN

a) **Objetivos a largo plazo**

a. Que se mantenga el cumplimiento de la igualdad tal y como se viene realizando hasta este momento.

b. Incorporar valores de igualdad

c. Mejorar la comunicación en los aspectos relativos a la igualdad en la empresa

d. Asegurar una real igualdad de acceso y oportunidades

e. Formular una política salarial asegurando una equidad entre sexos

f. Asegurar un desarrollo y crecimiento profesional sin discriminación entre sexos

g. Elaborar un plan formativo que facilite el desarrollo del plan de igualdad y el desarrollo profesional y personal sin discriminación entre sexos

h. Realizar mejoras en las políticas de conciliación

i. Introducir políticas en la empresa que ayuden a las condiciones de las víctimas de violencia de género

b) **Objetivos a corto plazo**

Jose Miguel Borruey Zaporta | Lucia Pallares Fuster | Francisco Javier Pallares Fuster | Sira Collados Sancho

a. Poner a disposición de todas las personas de la empresa el plan de igualdad

b. Comunicar los nuevos valores a la plantilla

c. Formar la comisión de igualdad

d. Crear un protocolo de comunicación, con canales específicos

e. Recordar a toda la plantilla como y donde se pueden presentar opiniones y propuestas

f. Realización de reuniones periódicas

g. Favorecer el equilibrio de sexos en todos los departamentos

h. Asegurar la igualdad de acceso de todas las personas a los puestos de trabajo

i. Dejar constancia por escrito de las políticas de acceso al empleo

j. Realizar análisis estadísticos sobre las retribuciones de manera semestral

k. Dejar constancia de todos los conceptos salariales de cada una de las categorías profesionales.

l. Disponer de una herramienta a través de la evaluación del desempeño para detectar necesidades formativas.

m. Desarrollar una encuesta de evaluación de la dirección

n. Elaborar un buen plan formativo

o. Contemplar la perspectiva de género en el plan de formación

p. Sensibilización sobre la labor de prevención del acoso

q. Formar a la dirección sobre la problemática del acoso

r. Crear nuevas medidas de conciliación para los trabajadores

s. Disponer de una herramienta informática para la comunicación de los permisos.

Jose Miguel Borruey Zaporta	Lucia Pallares Fuster	Francisco Javier Pallares Fuster	Sira Collados Sancho

t. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género

u. Selección de los módulos de igualdad de género en las formaciones impartidas como formación complementaria

3. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

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

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

	ACCIONES	
Áreas de actuación	Nº	Denominación
Área 1. Cultura de la empresa	3	- Publicar el plan de igualdad en la empresa y comunicarlo - Reunión para comunicar el plan de igualdad - Taller de formación en igualdad para los representantes que participen en la comisión - Creación de la comisión
Área 2. La comunicación en la empresa	3	- Realizar el plan de comunicación interna para 2021 / 2023 - Reservar un espacio en la web para la igualdad y en nuestro servidor para el plan de igualdad y los valores registrados - En las reuniones dar a los trabajadores un rol de protagonista
Área 3. Política de selección y contratación	3	- Adoptar medidas de acción positiva en los departamentos masculinizados - Crear la comunicación eficiente

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

		- Realizar el procedimiento por escrito
Área 4. Política social	2	- Elaborar de forma periódica el análisis económico de los puestos. - Escribir en cada categoría profesional el salario.
Área 5. Desarrollo profesional y promoción	2	- Elaboración del plan de formación - Elaboración de la encuesta y su reparto para su realización
Área 6. Formación	2	- Establecer el plan de formación con objetivos, metodología y recogida de información para su validación - Desarrollar el módulo de género
Área 7. Prevención del acoso sexual	2	- Formar a los RRHH en el protocolo sobre el acoso - Sensibilizar a la dirección
Área 8. Política de conciliación	2	- Elaborar documento que recoja las medidas y su comunicación - Adaptación de la herramienta informática para su uso
Área 9. Violencia de Género	2	- Informar a la plantilla sobre los derechos de la mujer maltratada - Realización en las formaciones para los alumnos de los módulos de igualdad
Otras áreas de intervención		

b.2 Descripción detallada de cada acción

Rellenar una ficha por cada acción. Se anexa el modelo.

Los puntos siguientes del 4 al 9, se realizarán con respecto a todo el Plan de Igualdad, no debiendo incluirlos en cada acción concreta.

4. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Jose Miguel Borruey Zaporta | Lucia Pallares Fuster | Francisco Javier Pallares Fuster | Sira Collados Sancho

Enumeración y descripción de los métodos e instrumentos que van a utilizarse para la evaluación del plan.

a. Evaluación de resultados. Indicadores.

- Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

Área de intervención	Acciones nuevas	Acciones antiguas
Área 1. Cultura de la empresa	3	0
Área 2. La comunicación en la empresa	3	0
Área 3. Política de selección y contratación	3	0
Área 4. Política social	2	0
Área 5. Desarrollo profesional y promoción	2	0
Área 6. Formación	2	0
Área 7. Prevención del acoso sexual	2	0
Área 8. Política de conciliación	2	0
Área 9. Violencia de Género	2	0
Otras áreas de intervención		
Subtotal	21	0
TOTAL	21	0

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

	PERSONAS BENEFICIARIAS		
ÁREAS DE ACTUACIÓN	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
Área 1. Cultura de la empresa	5	6	11
Área 2. La comunicación en la empresa	5	6	11
Área 3. Política de selección y contratación	5	6	11
Área 4. Política social	5	6	11
Área 5. Desarrollo profesional y promoción	5	6	11
Área 6. Formación	5	6	11
Área 7. Prevención del acoso sexual	5	6	11
Área 8. Política de conciliación	5	6	11
Área 9. Violencia de Género	5	6	11
TOTAL	5	6	11

- Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías

	PERSONAS BENEFICIARIAS		
CATEGORÍA PROFESIONAL	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
Dirección	1	1	1
Auxiliar I		1	1
Profesor		3	3
Técnico		1	1

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

Auxiliar AD	2		2
Limpiador	2		2

- Grado de desarrollo de los objetivos planteados
- Efectos no previstos del Plan en la empresa.
- Otros

b. Evaluación de proceso

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

c. Evaluación de impacto

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
- Disminución de segregación vertical
- Disminución de segregación horizontal

Jose Miguel Borruey Zaporta | Lucia Pallares Fuster | Francisco Javier Pallares Fuster | Sira Collados Sancho

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

Jose Miguel Borruey Zaporta | Lucia Pallares Fuster | Francisco Javier Pallares Fuster | Sira Collados Sancho

5. CALENDARIO

	Periodos							
	Año 1				Año 2			
ACCIONES PREVISTAS	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Publicar el plan de igualdad en la empresa	X	X						
Formación en igualdad			X					
Creación de la comisión	X							
Plan de comunicación		X			X	X	X	
Reservar espacio web y en nuestro servidor	X							
Reuniones dar rol de protagonista a los trabajadores		X	X	X				
Adoptar medidas de acción positiva en los departamentos masculinizados			X	X	X	X	X	X
Crear una comunicación eficiente		X	X					
Procedimiento de selección por escrito			X		X		X	
Análisis económico de los puestos		X		X		X		X
Descripción del salario en cada categoría profesional				X				
Plan de formación				X	X			
Encuesta para los directivos		X						
Objetivos del plan de formación				X	X			

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

Desarrollo del módulo de género para formación interna	X							
Formación a los RRHH sobre el protocolo de acoso					X			
Sensibilización de la dirección sobre el acoso					X			
Documento con las medidas de conciliación y su publicación							X	
Herramienta informática adaptada							X	
Informar a la plantilla sobre los derechos de la mujer maltratada	X							
Formación a los alumnos en los módulos de igualdad	X	X	X	X	X	X	X	X

6. PRESUPUESTO

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

CONCEPTO	TOTAL (euros)
Desarrollo e implantación del plan de igualdad	5.500 €
TOTAL	5.500 €

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

NO

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

SI

c. Si la respuesta es afirmativa, especificar qué subvenciones se han pedido o recibido.

Subvención y organismo que lo concede	Pedida	Recibida

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

Siendo una empresa pequeña un borrador del plan se manda a todos los trabajadores para que lo lean y puedan aportar ideas que completen a las de las reuniones que se han mantenido

8. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

NOMBRE	CARGO	DEPARTAMENTO
Lucia Pallares Fuster	Dirección	Dirección
Jose Miguel Borruey Zaporta	Dirección	Dirección
Sira Collados Sancho	Administrativo	AD
Francisco Javier Pallares Fuster	R de los Trabajadores	Profesor

9. ASIGNACIÓN DE UNA PESONA RESPONSABLE DEL PLAN

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

Nombre:	Lucia Pallares Fuster
Cargo:	Directora
Departamento:	Dirección

Jose Miguel Borruey Zaporta Lucia Pallares Fuster Francisco Javier Pallares Fuster Sira Collados Sancho

MINISTERIO DE IGUALDAD
SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

UNION EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO

Lugar y fecha En Caspe a 31 de diciembre de 2020

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

Modelo de

Ficha individual

Para cada acción

Anexo V

Jose Miguel Borruey Zaporta | Lucia Pallares Fuster | Francisco Javier Pallares Fuster | Sira Collados Sancho

MINISTERIO DE IGUALDAD
SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

UNION EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO

MODELO DE FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN

FICHA ACCIÓN Nº	PIG1-20-01		
ÁREA	AREA 1. Cultura de la empresa		
ACCIÓN	Publicación del plan de igualdad en la empresa		
FECHA INICIO	07/01/2021	**FECHA** FIN	25/02/2021
OBJETIVOS			
Que toda la empresa conozca el plan de igualdad			
DESCRIPCIÓN			
El plan de igualdad se mandará por correo electrónico a todos los trabajadores de Inforcaspe, se mandará con acoso de recibo para asegurarnos de la recepción del plan por parte de los trabajadores. Se convocará a todos los trabajadores a una reunión para comprobar la recepción y si han leído el plan			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Se mandará el plan de igualdad, se comprobará su recepción.			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO			
Todo el Personal			
PERSONAL RESPONSABLE			
Lucia Pallares Fuster			
PERSONAL PARTICIPANTE Nº			

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	2			
Personal intermedio	1			
Personal cualificado	4			
Personal no cualificado	2			

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

Personal administrativo	2			

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.
Se usará el correo electrónico para su envío, si alguno de los trabajadores desea imprimirse el plan entero o alguna de sus partes podrá realizar la impresión en las impresoras del centro. Para la reunión. El Aula 1.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN
Correo electrónico.
COMENTARIOS

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

FICHA ACCIÓN Nº	PIG1-20-02		
ÁREA	Área 1. Cultura de la empresa		
ACCIÓN	Formación en Igualdad		
FECHA INICIO	01/09/2021	**FECHA** FIN	01/09/2021

OBJETIVOS

Dar a los trabajadores una formación en igualdad.

DESCRIPCIÓN

Formación en Igualdad

MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Asistencia al curso y comprobación de aprovechamiento a través de tipo test

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO

Todo el personal

PERSONAL RESPONSABLE

Francisco Javier Pallares Fuster

PERSONAL PARTICIPANTE Nº

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	2			
Personal intermedio	1			
Personal cualificado	4			
Personal no cualificado	2			
Personal administrativo	2			

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

MINISTERIO DE IGUALDAD

SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER

UNION EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.
Aula 1. Proyector 3 Horas de formación dentro del horario laboral
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN
Se comunicará a todos los trabajadores por correo electrónico la realización de la acción
COMENTARIOS

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

FICHA ACCIÓN Nº	PIG1-20-03		
ÁREA	Área 1. Cultura de la empresa		
ACCIÓN	Creación de la comisión de igualdad		
FECHA INICIO	10/01/2021	**FECHA** FIN	10/01/2021
OBJETIVOS			
Creación de la comisión de igualdad para seguimiento del plan de igualdad			
DESCRIPCIÓN			
Se formará la comisión de la igualdad compuesta por 4 miembros. Dirección, representación legal de los trabajadores y un trabajador más.			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Formación de la comisión			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO			
A los miembros que van a formar parte de la comisión			
PERSONAL RESPONSABLE			
Lucia Pallares Fuster			
PERSONAL PARTICIPANTE Nº			

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	2			
Personal intermedio				
Personal cualificado	1			
Personal no cualificado				

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

Personal administrativo	1			

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.

MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	
Se comunicará por correo electrónico	

COMENTARIOS	

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

FICHA ACCIÓN Nº	PIG1-20-04		
ÁREA	Área 2. La comunicación en la empresa		
ACCIÓN	Formalización del Plan de comunicación 2021 / 2023		
FECHA INICIO	15/02/2021	**FECHA** FIN	30/09/2022

OBJETIVOS

Elaborar un protocolo de comunicación donde se deben establecer los procedimientos para la comunicación interna de Inforcaspe en un aspecto y en otro aspecto la comunicación externa.

DESCRIPCIÓN

Se elaborará un plan de comunicación para mejorar la comunicación relacional y fomentar la comunicación entre la plantilla

MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Encuestas

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO

A todo el personal

PERSONAL RESPONSABLE

Francisco Javier Pallares Fuster

PERSONAL PARTICIPANTE Nº

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	2			
Personal intermedio	1			
Personal cualificado	4			
Personal no cualificado	2			

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

Personal administrativo	2			

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.
Redacción del plan de comunicación Reunión de información a todos los trabajadores
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN
Correo electrónico Reuniones grupales
COMENTARIOS

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

FICHA ACCIÓN Nº	PIG1-20-05		
ÁREA	Área 2. La comunicación en la empresa		
ACCIÓN	Reserva de espacio Web en la página y en el servidor		
FECHA INICIO	10/01/2021	**FECHA** FIN	30/01/2021
OBJETIVOS			
Reservar espacio web para publicar nuestro plan de igualdad y espacio en el servidor de Indavi para guardar toda la documentación creada a través del plan y de las acciones a realizar			
DESCRIPCIÓN			
Se reservará en ambos casos el espacio necesario y se comunicará como acceder a él para guardar los documentos oportunos			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Comprobación a 30/01/2021 si se ha cumplido con la acción			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO			
Francisco Javier Pallares Fuster			
PERSONAL RESPONSABLE			
Francisco Javier Pallares Fuster			
PERSONAL PARTICIPANTE Nº			

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo				
Personal intermedio				
Personal cualificado	1			
Personal no cualificado				

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

Personal administrativo				

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.
Espacio en la Web Espacio en el Servidor
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN
Correo electrónico. Reuniones grupales
COMENTARIOS

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

FICHA ACCIÓN Nº	PIG1-20-06		
ÁREA	Área 2. La comunicación en la empresa		
ACCIÓN	Dar el rol de protagonista a los trabajadores en la empresa		
FECHA INICIO	01/03/2021	**FECHA** FIN	30/12/2021
OBJETIVOS			
Reuniones periódicas en las que los trabajadores tomen más protagonismo			
DESCRIPCIÓN			
En las reuniones que se realizan se fomentará la cultura de la participación			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Número de reuniones realizadas			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO			
Todo el personal			
PERSONAL RESPONSABLE			
José Miguel Borruey Zaporta			
PERSONAL PARTICIPANTE Nº			

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	2			
Personal intermedio	1			
Personal cualificado	4			
Personal no cualificado	2			
Personal administrativo	2			

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

MINISTERIO DE IGUALDAD

SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER

UNION EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN
COMENTARIOS

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

FICHA ACCIÓN Nº	PIG1-20-07		
ÁREA	Área 3. Política de selección y contratación		
ACCIÓN	Adoptar medidas de acción positiva en los departamentos masculinizados		
FECHA INICIO	01/07/2021	**FECHA** FIN	30/12/2020
OBJETIVOS			
Favorecer el equilibrio de sexos en todos los departamentos			
DESCRIPCIÓN			
En aquellos departamentos más masculinizados en los procesos de selección en el caso de igualdad de méritos se priorizará la contratación del sexo menos representado			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Procesos de selección - Contrataciones			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO			
Dirección			
PERSONAL RESPONSABLE			
Lucia Pallares Fuster			
PERSONAL PARTICIPANTE Nº			

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	2			
Personal intermedio				
Personal cualificado				
Personal no cualificado				

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

Personal administrativo				

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN
COMENTARIOS

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

FICHA ACCIÓN Nº	PIG1-20-08		
ÁREA	Área 3. Política de selección y contratación		
ACCIÓN	Comprobar que la comunicación de los puestos vacantes llega a toda la plantilla por igual		
FECHA INICIO	01/04/2021	**FECHA** FIN	30/09/2021
OBJETIVOS			
Asegurar la igualdad de acceso de todas las personas a los puestos de trabajo			
DESCRIPCIÓN			
Comprobar que todas las vacantes que se producen se comunican a todos los trabajadores			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Número de vacantes comunicadas / vacantes cubiertas			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO			
Todo el personal			
PERSONAL RESPONSABLE			
Lucia Pallares Fuster			
PERSONAL PARTICIPANTE Nº			

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	2			
Personal intermedio	1			
Personal cualificado	4			
Personal no cualificado	2			

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

Personal administrativo	2			

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN
Correo electrónico
COMENTARIOS

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

FICHA ACCIÓN Nº	PIG1-20-09		
ÁREA	Área 3. Políticas de selección y contratación		
ACCIÓN	Dejar constancia por escrito del proceso de contratación		
FECHA INICIO	01/07/2021	**FECHA** FIN	30/09/2022
OBJETIVOS			
Asegurar la igualdad de acceso a todas personas a los puestos de trabajo			
DESCRIPCIÓN			
Creación de un procedimiento que recoja los aspectos a la hora de realizar la publicación de una oferta y el proceso de contratación			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Finalización de procedimiento y aprobación por el comité de igualdad			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO			
Dirección			
PERSONAL RESPONSABLE			
Lucia Pallares Fuster			
PERSONAL PARTICIPANTE Nº			

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	2			
Personal intermedio				
Personal cualificado				
Personal no cualificado				

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

Personal administrativo				

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.

MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	
Correo electrónico. Reuniones grupales	

COMENTARIOS	

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

FICHA ACCIÓN Nº	PIG1-20-10		
ÁREA	Área 4. Política Salarial		
ACCIÓN	Informe semestral para la comparación económica entre el hombre y la mujer		
FECHA INICIO	01/04/2021	**FECHA** FIN	31/12/2021
OBJETIVOS			
Comprobar de forma periódica, semestralmente, a través de un análisis estadístico que el salario de hombre y mujeres esta equiparado.			
DESCRIPCIÓN			
Se realizará un análisis comparativo por categoría profesional y por funciones laborales, haciendo especial hincapié en aquellas categorías profesionales que existan hombres y mujeres desarrollando las mismas funciones.			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Comprobación estadística.			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO			
Todo el personal			
PERSONAL RESPONSABLE			
Dirección			
PERSONAL PARTICIPANTE Nº			

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	2			
Personal intermedio	1			

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

Personal cualificado	4			
Personal no cualificado	2			
Personal administrativo	2			

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.

Dapartamente de RRHH

MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN

Se usará el tablón de anuncios y el correo electrónico para publicar los resultados

COMENTARIOS

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

FICHA ACCIÓN Nº	PIG1-20-11		
ÁREA	Área 4. Política Salarial		
ACCIÓN	Dejar constancia de las retribuciones salariales de cada categoría.		
FECHA INICIO	01/10/2021	**FECHA** FIN	31/12/2021
OBJETIVOS			
Dejar constancia en cada uno de los puestos de trabajo de las retribuciones salariales y beneficios que tiene ese puesto, junto con la ficha de puesto			
DESCRIPCIÓN			
En cada una de las fichas de descripción de puesto de trabajo ya disponibles, se añadirán los conceptos salariales y beneficios que dispone el puesto			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Comprobación de las fichas depuesto de trabajo			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO			
Todo el personal			
PERSONAL RESPONSABLE			
Dirección			
PERSONAL PARTICIPANTE Nº			

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	2			

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

Personal intermedio	1			
Personal cualificado	4			
Personal no cualificado	2			
Personal administrativo	2			

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.
Fichas de puesto de trabajo. Recursos Humanos.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN
Manual ISO 9001/2015
COMENTARIOS

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

FICHA ACCIÓN Nº	PIG1-20-12		
ÁREA	Área 5. Desarrollo Profesional y Promoción		
ACCIÓN	Plan de formación personalizado		
FECHA INICIO	01/10/2021	**FECHA** FIN	30/03/2022
OBJETIVOS			
Creación de un plan de formación personalizado por trabajador			
DESCRIPCIÓN			
Analizar cada trabajador en su puesto de trabajo y de forma consensuada desarrollar un plan formativo que sea de utilidad para el desarrollo personal y profesional del trabajador			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Comprobación de la realización del plan y la satisfacción del trabajador y uso en la propia empresa			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO			
Todo el personal			
PERSONAL RESPONSABLE			
RRHH			
PERSONAL PARTICIPANTE Nº			

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	2			
Personal intermedio	1			
Personal cualificado	4			
Personal no cualificado	2			

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

Personal administrativo	2			

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.
RRHH, entrevistas a trabajadores
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN
Tablón de anuncios y Correo Electrónico
COMENTARIOS

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

FICHA ACCIÓN Nº	PIG1-20-13		
ÁREA	Área 5. Desarrollo Profesional y promoción		
ACCIÓN	Encuesta para los directivos		
FECHA INICIO	01/04/2021	**FECHA** FIN	30/06/2021

OBJETIVOS

Obtención de áreas de mejora tanto en los directivos propiamente dicho, como en la comunicación vertical dentro de la empresa

DESCRIPCIÓN

Realización de una encuesta que recoja aspectos valorables para poder

MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Realización de la encuesta por parte de todo el personal y valoración

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO

Todo el personal

PERSONAL RESPONSABLE

Dirección

PERSONAL PARTICIPANTE Nº

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	2			
Personal intermedio	1			
Personal cualificado	4			
Personal no cualificado	2			

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

Personal administrativo	2			

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.
Todos los departamentos
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN
Tablón de anuncios y correo electrónico
COMENTARIOS

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

FICHA ACCIÓN Nº	PIG1-20-14		
ÁREA	Área 6. Formación		
ACCIÓN	Objetivos del plan de formación		
FECHA INICIO	01/10/2021	**FECHA** FIN	30/03/2022

OBJETIVOS

Creación de una herramienta a través de la evaluación del desempeño donde se detecten las necesidades formativas

DESCRIPCIÓN

En reuniones se analizarán las posibles formaciones bien de una persona o bien grupales para plantear acciones de formación

MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Contabilizar las acciones formativas

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO

Todo el personal

PERSONAL RESPONSABLE

Dirección

PERSONAL PARTICIPANTE Nº

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	2			
Personal intermedio	1			
Personal cualificado	4			
Personal no cualificado	2			

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

Personal administrativo	2			

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.	
Dirección, empresa externa si es necesario para la formación	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	
Reuniones grupales, tablón de anuncios, Correo electrónico	
COMENTARIOS	

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

FICHA ACCIÓN Nº	PIG1-20-15		
ÁREA	Área 6. Formación		
ACCIÓN	Desarrollo Formación Módulo de Género		
FECHA INICIO	01/01/2021	**FECHA** FIN	30/03/2021
OBJETIVOS			
Qué todo el personal realice la formación del módulo de igualdad de género			
DESCRIPCIÓN			
En la plataforma de Indavi de formación se incorporará un curso con la formación en módulo en igualdad de género de forma que los trabajadores podrán acceder al módulo y realizarlo cuando les interese			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Comprobación de accesos y finalización del módulo			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO			
Todo el personal			
PERSONAL RESPONSABLE			
RRHH			
PERSONAL PARTICIPANTE Nº			

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	2			
Personal intermedio	1			
Personal cualificado	4			
Personal no cualificado	2			

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

Personal administrativo	2			

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.
Módulo de igualdad de género, plataforma de formación. Tutor
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN
Tablón de anuncios, Correo electrónico.
COMENTARIOS

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

FICHA ACCIÓN Nº	PIG1-20-16		
ÁREA	Área 7. Prevención del Acoso Sexual		
ACCIÓN	Formar a los RRHH en el protocolo de acoso		
FECHA INICIO	01/01/2021	**FECHA** FIN	30/03/2021
OBJETIVOS			
Sensibilizar en el aspecto del acoso sexual			
DESCRIPCIÓN			
Realización de formación que sirva para la sensibilización de los RHH en materia de acoso sexual			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Realización de la formación			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO			
RRHH			
PERSONAL RESPONSABLE			
Dirección			
PERSONAL PARTICIPANTE Nº			

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	2			
Personal intermedio				

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

Personal cualificado	1			
Personal no cualificado				
Personal administrativo				

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.
Taller de formación. Personal de RRHH. Personal externo

MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN
Tablón de anuncios. Correo electrónico

COMENTARIOS

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

FICHA ACCIÓN Nº	PIG1-20-17		
ÁREA	Área 7. Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo		
ACCIÓN	Sensibilizar a la dirección con la realización de un curso de formación de prevención del acoso.		
FECHA INICIO	01/01/2021	**FECHA** FIN	30/03/2021
OBJETIVOS			
Formar a la dirección en la problemática del acoso			
DESCRIPCIÓN			
Realización de una formación en materia de acoso sexual que exponga y conciencia a la dirección de los problemas sobre el acoso			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Realización de la formación			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO			
Dirección			
PERSONAL RESPONSABLE			
Dirección			
PERSONAL PARTICIPANTE Nº			

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	2			
Personal intermedio				
Personal cualificado				
Personal no cualificado				

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

Personal administrativo				

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.	
Plataforma de formación. Recursos externos para la formación	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	
Correo electrónico	
COMENTARIOS	

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

FICHA ACCIÓN Nº	PIG1-20-18		
ÁREA	Área 8. Política de conciliación y beneficios sociales dentro del empresa		
ACCIÓN	Elaboración de un documento que recoja las medidas que se aplican		
FECHA INICIO	01/07/2022	**FECHA** FIN	30/09/2022
OBJETIVOS			
Creación de medidas de conciliación en un documento y su difusión en la empresa			
DESCRIPCIÓN			
Se realizará el documento Medidas de conciliación, que se revisará y aprobará por la comisión de igualdad y se comunicará a toda la plantilla			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Elaboración del documento. Aprobación. Publicación			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO			
Todo el personal			
PERSONAL RESPONSABLE			
Dirección. Comisión			
PERSONAL PARTICIPANTE Nº			

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	2			
Personal intermedio	1			
Personal cualificado	4			
Personal no cualificado	2			

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

Personal administrativo	2			

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.
Comisión de igualdad

MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN
Correo electrónico. Tablón de anuncios

COMENTARIOS

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

FICHA ACCIÓN Nº	PIG1-20-19		
ÁREA	Área 8. Política de conciliación y beneficios sociales en la empresa		
ACCIÓN	Implantación de herramienta informática		
FECHA INICIO	01/07/2022	**FECHA** FIN	30/09/2022
OBJETIVOS			
Disponer de una herramienta informática que ayude a la gestión			
DESCRIPCIÓN			
Desarrollo de una herramienta informática			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Informes de la herramienta			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO			
Todo el personal			
PERSONAL RESPONSABLE			
Técnico			
PERSONAL PARTICIPANTE Nº			

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	2			
Personal intermedio	1			
Personal cualificado	4			
Personal no cualificado	2			
Personal administrativo	2			

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

MINISTERIO DE IGUALDAD

SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER

UNION EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.
Soporte informático

MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN

COMENTARIOS

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

FICHA ACCIÓN Nº	PIG1-20-20		
ÁREA	Área 9. Violencia de Género		
ACCIÓN	Comunicar a toda la plantilla sobre los derechos de la mujer maltratada		
FECHA INICIO	01/01/2021	**FECHA** FIN	30/03/2021
OBJETIVOS			
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género			
DESCRIPCIÓN			
Preparación de los recechos en un informe interno y mandarlo a todos los trabajadores			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Realización del informe y envío			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO			
A todo el personal			
PERSONAL RESPONSABLE			
Dirección			
PERSONAL PARTICIPANTE Nº			

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	2			
Personal intermedio	1			
Personal cualificado	4			
Personal no cualificado	2			

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

Personal administrativo	2			

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.
Legislación. Comisión de igualdad para realización del informe
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN
Correo Electrónico
COMENTARIOS

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

FICHA ACCIÓN Nº	PIG1-20-21		
ÁREA	Área 9. Violencia de Género		
ACCIÓN	Selección del módulo de igualdad para las acciones formativas		
FECHA INICIO	01/01/2021	**FECHA** FIN	31/12/2022
OBJETIVOS			
Sensibilizar a través de la impartición de este módulo a nuestros alumnos			
DESCRIPCIÓN			
A los alumnos se imparte un módulo de 10 horas de igualdad de género			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Cursos impartidos sobre cursos a los cuales se les ha añadido el módulo			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO			
A todo el personal			
PERSONAL RESPONSABLE			
Dirección			
PERSONAL PARTICIPANTE Nº			

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	2			
Personal intermedio	1			
Personal cualificado	4			
Personal no cualificado	2			
Personal administrativo	2			

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

MINISTERIO DE IGUALDAD

SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER

UNION EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.	
Profesorado externo si es necesario	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	
Correo Electrónico	
COMENTARIOS	

Jose Miguel Borruey Zaporta

Lucia Pallares Fuster

Francisco Javier Pallares Fuster

Sira Collados Sancho