

# PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO  
FOREM NAVARRA



## CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN
  - 1.1 Declaración de compromiso
  - 1.2 Diagnóstico. Identificación de empresa y datos de la plantilla
2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
3. ÁMBITOS DEL PLAN DE IGUALDAD
  - 3.1 Sensibilización y comunicación
  - 3.2 Acceso al Empleo
  - 3.3 Formación, promoción y desarrollo profesional
  - 3.4 Retribución
  - 3.5 Conciliación entre la vida laboral, personal y familiar
  - 3.6 Salud Laboral
  - 3.7 Prevención y tratamiento de situaciones de acoso
  - 3.8 Protocolo para orientar desde la perspectiva de género
4. COMISIÓN DE IGUALDAD
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN
6. SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

## 1. INTRODUCCIÓN

El principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo es una obligación de Derecho Internacional contenida, entre otros textos, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por la Asamblea de las Naciones Unidas en París el 10 de diciembre de 1948, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983 o, en el ámbito de la Unión Europea, el Tratado de Ámsterdam de 1997, que contempla la igualdad entre hombres y mujeres como un principio fundamental y un objetivo a cumplir tanto por la Unión como por todos sus Estados Miembros.

El presente plan de igualdad, de conformidad con lo dispuesto en la ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades en el seno de la Empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Fundación Formación y Empleo-FOREM NAVARRA, como entidad activa en el Tercer Sector, atiende a una serie de valores y principios que motivan el avance y mejora en la implementación de medidas que aseguren la efectividad de tal principio, tanto en el seno de la organización como en su actividad profesional.

Este Plan de Igualdad se asienta sobre unas bases asumidas por todos los agentes intervinientes: el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación de las personas trabajadoras y, en definitiva, de toda la plantilla en su conjunto.

Para la realización del Plan, se ha llevado a cabo un doble diagnóstico de la Entidad desde la perspectiva de género:

- Por un lado, un análisis descriptivo de la composición de la plantilla para conocer en profundidad la situación de partida y la realidad en la que nos movemos
- Por otro, el diagnóstico a nivel cualitativo a través del cuestionario ISTAS, nos ha permitido identificar los objetivos prioritarios del Plan a través de la consulta directa a cada trabajador/a

Otro elemento a destacar en el desarrollo del presente Plan de Igualdad, es que es un **Plan participativo**, la participación de la plantilla es continua a través de las diferentes comisiones y grupos de trabajo, y que queda patente en la elaboración de la propia estrategia de la fundación, y en la generación constante de ideas y medidas para mejorar día a día.

Este análisis ha llevado a una serie de conclusiones y se han establecido una serie de medidas con el objetivo final de avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres.

## 1.1 DECLARACIÓN DE COMPROMISO

Fundación Formación y Empleo-FOREM NAVARRA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres es un elemento central para la Forem tal y como se recoge en los diferentes documentos estratégicos. Es uno de los Valores definidos en el Plan estratégico junto, entre otros, con la Responsabilidad Social que está también íntimamente relacionada.

Forem cuenta con el diploma de Responsabilidad social según la metodología Innovarse de Gobierno de Navarra, concretamente de la cuarta fase que es el "Primer ciclo de mejora".



En cada convenio se define la constitución de la Comisión de Igualdad en la que participan representantes de la empresa y de la parte social y las diferentes medidas.

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, entendiéndola por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación (tanto interna como externa) se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación de un plan de igualdad.

El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación

laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones 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.

**1.2 DIAGNÓSTICO. Identificación de empresa y datos de la plantilla.**

<b>DATOS DEL CENTRO</b>			
RAZÓN SOCIAL :		FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO	
C.I.F. DE LA RAZÓN SOCIAL :		G31769417	
DOMICILIO SOCIAL (CALLE O PLAZA):		POLÍGONO INDUSTRIAL MUTILVA BAJA, C/U, Nº1-3	
LOCALIDAD:		MUTILVA	
CÓDIGO POSTAL	31192	PROVINCIA:	NAVARRA
TELÉFONO :	948 13 66 88	FAX:	948 13 63 43
PÁGINA WEB	www.foremnavarra.org		
E-mail:	pamplona@foremnavarra.org		
ACTIVIDAD:	ENSEÑANZA		
C.N.A.E. DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL:		80	
FECHA DE CONSTITUCIÓN:		1998	
<b>CENTROS DE FOREM NAVARRA</b>			
FOREM Sede Cental Mutilva	Pol. Ind.I Mutilva Baja, C/U, Nº1-3- 31192 MUTILVA		948 13 66 88
FOREM TUDELA	Eza, 5 - 31500 TUDELA		948 84 80 92
FOREM ESTELLA	C/ María de Maeztu, 19-21, bajo- 31200 ESTELLA		948 55 42 51
FOREM SAN ADRIAN	Santa Gema, 33-35, entrepl.- 31570 SAN ADRIAN		948 67 20 24
FOREM TAFALLA	C/ Beire , 2, bajo-31200 TAFALLA		948 70 26 73

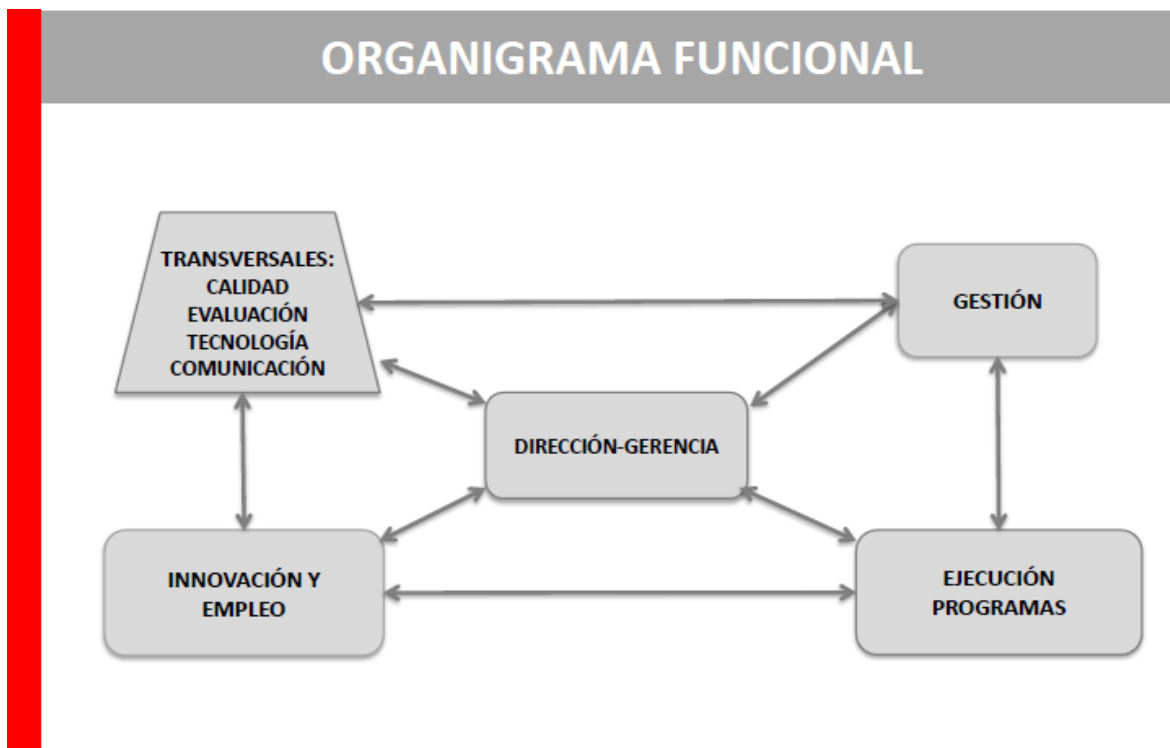
**1. Composición de la plantilla - enero 2017****Sexo**

	<b>Nº</b>	<b>%</b>
MUJERES	31	86,11%
HOMBRES	5	13,89%
	36	100,00%

Los porcentajes se calculan sobre el total de cada sexo:

### Áreas/ Departamentos

La estructura de Forem Navarra se distribuye según el siguiente organigrama funcional.



ÁREAS/DPTOS	Mujeres	%	Hombres	%	Nº PERSONAS
EMPLEO E INNOVACIÓN	12	39%	1	20%	13
TRANSVERSALES	4	13%	3	60%	7
EJECUCIÓN PROYECTOS	10	32%	0	0%	10
SEDES	5	16%	0	0%	5
DIRECCIÓN	0	0%	1	20%	1
TOTALES	31	100%	5	100%	36

**Categoría profesional**

CATEGORÍA	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
OFICIAL 1º	4	13%	1	20%	5
TECNICA ADMINISTRACION	4	13%	1	20%	5
TECNICA	12	39%	1	20%	13
PERSONAL SERVICIOS	2	6%	0	0%	2
TECNICA SUPERIOR	5	16%	1	20%	6
TECNICA MEDIA	2	6%	0	0%	2
OFICIAL 2º	2	6%	0	0%	2
GERENTE	0	0%	1	20%	1
TOTALES	31	100%	5	100%	0

El equipo de Dirección está formado por el Gerente y por 7 personas (Téc. Superior), 5 de las cuales son mujeres, reflejo de nuevo del perfil claramente feminizado de la entidad.

En todos los grupos profesionales se concentra un porcentaje importante de mujeres.

**Modalidad contractual**

CATEGORÍA	Mujeres	%	Hombres	%	Nº PERSONAS
INDEFINIDO	10	32%	2	40%	12
EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	2	6%	0	0%	2
OBRA O SERVICIO DETERMINADO	0	0%	0	0%	0
INTERINIDAD	0	0%	0	0%	0
PRÁCTICAS	0	0%	0	0%	0
FORMACIÓN	0	0%	0	0%	0
RELEVO (POR JUBILACIÓN)	0	0%	0	0%	0
FIJO DISCONTINUO	19	61%	3	60%	22
OTROS	0	0%	0	0%	0
TOTALES	31	100%	5	100%	36

**Jornada según sexo**

	Mujeres	%	Hombres	%	Nº PERSONAS
Jornada continua	5	16%	1	20%	6
Jornada partida	25	81%	4	80%	29
Turnos rotativos	1	3%	0	0%	1
TOTALES	31	100%	5	100%	36



	Mujeres	%	Hombres	%	Nº PERSONAS
Jornada completa	13	42%	2	40%	15
Jornada a tiempo parcial (hasta el 50% de la jornada anual)	18	58%	3	60%	21
Jornada a tiempo parcial (más del 50% de la jornada anual)	0	0%	0	0%	0
TOTALES	31	100%	5	100%	36

### Antigüedad

	Mujeres	%	Hombres	%	Nº PERSONAS
Menos de 5 años	2	6%	0	0%	2
Más de 5 años y hasta 10 años	2	6%	0	0%	1
Más de 10 años	27	87%	5	100%	33
TOTALES	31	100%	5	100%	36

### Grupos de edades

	Mujeres	%	Hombres	%	Nº PERSONAS
Menor de 26 años	0	0%	0	0%	0
Entre 26 y 35 años	1	3%	0	0%	1
Entre 36 y 45 años	19	61%	3	60%	22
Mayor de 45 años	11	35%	2	40%	13
TOTALES	31	100%	5	100%	36

Forem Navarra es una entidad claramente feminizada con personas trabajadoras con responsabilidades familiares, principalmente por cuidado de hijos e hijas por lo que un porcentaje importante se acoge a las medidas de conciliación como la flexibilidad de horario de entrada, los diferentes tipos de reducción de jornada, etc.

### Formación

Titulación	Mujeres	%	Hombres	%	Nº PERSONAS
1. Sin titulación	0	0,00%	0	0,00%	0
2. Título de graduado E.S.O./Graduado escolar	2	6,45%	0	0,00%	2
3. Título de Bachiller	1	3,23%	0	0,00%	1
4. Título de Técnico/ FP grado medio	0	0,00%	0	0,00%	0
5. Título de Técnico Superior/ FP grado superior	8	25,81%	1	20,00%	9
6. E. universitarios 1º ciclo (Diplomatura-Grado)	7	22,58%	2	40,00%	9
7. E. universitarios 2º ciclo (Licenciatura-Máster)	13	41,94%	2	40,00%	15
8. E. universitarios 3º ciclo (Doctor)	0	0,00%	0	0,00%	0
9. Título de Doctor	0	0,00%	0	0,00%	0
10. Otra titulación (especificar)	0	0,00%	0	0,00%	0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>36</b>

### Política salarial

Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	0	0,00%	0	0,00%	0
Entre 7.201 € y 12.000 €	0	0,00%	0	0,00%	0
Entre 12.001€ y 14.000€	2	6,45%	0	0,00%	2
Entre 14.001 y 18.000€	5	16,13%	0	0,00%	5
Entre 18.001 y 24.000 €	12	38,71%	3	60,00%	15
Entre 24.001 y 30.000€	12	38,71%	2	40,00%	14
Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00%	0	0,00%	0
Más de 36.000 €	0	0,00%	0	0,00%	0
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100,00%</b>	<b>5</b>	<b>100,00%</b>	<b>36</b>

### **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal**

Desde la constitución de Forem Navarra, el comité de empresa y la dirección han seguido un único camino. Todos los acuerdos firmados hasta este momento han permitido por un lado el crecimiento en cantidad y sobre todo en calidad de esta entidad, y por otro el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y las trabajadoras que configuran este equipo de trabajo profesional y comprometido.

Hace más de catorce años en Forem, y por acuerdo de todas las partes, se empezó a trabajar en materia de conciliación y organización de trabajo, buscando en todo momento lo mejor para la fundación y para las personas.

A este primer paso le siguió la creación de una Comisión de Igualdad en cuyo seno se han acordado medidas que en algunos casos han superado a la legislación laboral actual en materia de igualdad y que asimismo han favorecido la firma de diferentes medidas amparadas en el art. 34.8 del E.T. donde se establece : “El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella”.

Forem cuenta con diferentes medidas a las que se acogen indistintamente hombres y mujeres y que están **incluidas en el convenio colectivo que se adjunta a este documento:**

#### **ARTÍCULO 24. REDUCCIONES VINCULADAS A GUARDA LEGAL O CUIDADO DE FAMILIARES**

Desde la Fundación se pretende ayudar a las personas que por motivos de conciliación, necesiten acogerse a una reducción de jornada, y durante los años primero al octavo se abonarán 125 euros mensuales en doce pagas (1.500€ anuales), en las reducciones a media jornada.

#### **ARTÍCULO 31. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO**

En atención a la especial situación de la trabajadora en estado de gestación o lactancia, la Fundación facilitará el cambio de puesto de trabajo o actividad que pueda afectar negativamente el desarrollo de dicha gestación o lactancia, sin merma de retribución, categoría o del derecho de la reincorporación posterior. Se prohibirá realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante el embarazo o periodo de lactancia.

#### **ARTICULO 33. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES-CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL**

Se constituye una Comisión de Igualdad de Oportunidades formada por dos personas que representan al personal, designadas por el Comité de Empresa, y dos personas en representación de la Fundación designadas por la misma con el objeto de impulsar, proponer, negociar e implantar medidas de acción positiva así como garantizar los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades.

Con objeto de favorecer la conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores y trabajadoras de FOREM, la Fundación establece las siguientes acciones positivas relativas a la flexibilización de la jornada laboral:

**33.1 Flexibilización individualizada del horario laboral de media hora o un cuarto de hora de entrada/salida por cuestiones personales-familiares que respondan a una situación prolongada en el tiempo y que dificulte gravemente la adecuada incorporación del/la trabajador/a al trabajo. Por ejemplo: acompañamiento habitual de familiar a centro de día, acompañamiento habitual de hijos/as al colegio o ikastola, asistencia periódica a rehabilitación, etc.**

Procedimiento de Presentación:

El trabajador o trabajadora que quiera solicitar este permiso deberá formalizar por escrito con antelación suficiente:

- Una propuesta del horario solicitado y la causa o causas que lo originan suficientemente justificado
- La descripción detallada del horario que realizaría y durante cuánto tiempo

### **33.2 Flexibilización individualizada de horario laboral y recuperación de horas en período de adaptación de hijos/as a guarderías, escuelas infantiles o colegios.**

Procedimiento de presentación: el trabajador o trabajadora que quiera acompañar a su hijo/a en el período de adaptación al colegio o centro de educación infantil deberá formalizar por escrito con antelación suficiente:

- Una propuesta de las horas que precisa para este acompañamiento
- La descripción detallada del horario que realizaría y durante cuánto tiempo
- Y la propuesta de recuperación de horas

### **33.3 Modificación-flexibilización individualizada de horarios de trabajadores y trabajadoras que por situación personal o familiar muy grave lo justifiquen convenientemente**

Procedimiento de presentación: El trabajador o trabajadora que quiera solicitar este permiso deberá formalizar por escrito con antelación suficiente:

- Una propuesta del horario solicitado y la causa o causas que lo originan suficientemente justificado
- La descripción detallada del horario que realizaría y durante cuánto tiempo.

### **33.4 Acompañamiento a visitas médicas prenatales y clases de preparación al parto de la pareja a la gestante.**

- El acompañamiento a la pareja a las visitas prenatales ginecológicas que incluyan ecografía, en un embarazo “normal” no calificado de riesgo, se trataría de 3 visitas, una por trimestre, aproximadamente en las semanas 12, 20 y 28-30.
- Visitas o pruebas en las que por sus características sea precisa la presencia de la pareja, o en las que la madre precise acompañamiento, por ejemplo entrevista de genética, prueba de azúcar, u otras.
- Las clases de preparación al parto en las que se solicita la presencia de la pareja, estas habitualmente son 2, aunque se estudiarían otras posibilidades suficientemente justificadas desde los centros de salud.

### **33.5 Flexibilización y reducción horaria para gestantes avanzadas. La comisión de igualdad tras analizar diversos estudios y consultar expertos/as en la materia considera que realizar un trabajo fuera de casa no comporta, en sí, un factor de riesgo para el embarazo siempre y cuando las condiciones de trabajo sean las adecuadas.**

Hay que procurar hacer un análisis de las mismas para cada caso y ver la frecuencia y envergadura de las cargas, el número de horas trabajadas, si se trabaja a turnos o no, el nivel de estrés, etc.

En nuestro caso, y analizadas las condiciones en general, valoramos como bajo el nivel de riesgo para el embarazo si bien el horario efectivamente puede resultar excesivo para la fase final del embarazo, así valoramos positivamente la reducción del mismo y proponemos la siguiente regulación.

Descripción de la medida.

- Destinatarias: gestantes de 6 meses en adelante en general (tercer trimestre), y de menos meses en el caso de que exista un informe médico que lo avale.
- Reducción: Trabajar 6 horas diarias en horario de invierno y 4.5 en horario de verano.
- Flexibilidad horaria: Se propone adecuar el horario de trabajo al estado de salud general de la embarazada, recomendando como norma general el mantenimiento del mismo horario durante el tiempo de disfrute de la reducción.

### **33.6 Modalidad de baja maternal y/o lactancia a ½ jornada (modalidad parcial combinada)**

#### **Descripción de la medida:**

- En el caso de Bajas maternas, en las que a partir de la semana 6, la persona se incorpore a trabajar a ½ jornada, siempre y cuando este periodo de baja maternal combinada sea mínimo de 8 semanas, es decir se solicite como mínimo 4 semanas antes de la finalización de la baja maternal, se aprueba, combinar de la misma manera el periodo de lactancia, ampliándose así el mismo de 2 semanas a 4 (½ jornada lactancia y ½ trabajo).
- Se aprueba así mismo extender esta posibilidad a situaciones de baja maternal “normal”, en las que el disfrute de la lactancia sea previo a la incorporación al puesto de trabajo, en la jornada que sea, como medida de conciliación y adaptación a la situación laboral y familiar nueva. Esta medida es independiente del posterior disfrute de las vacaciones correspondientes al año en curso, dentro del periodo vacacional.

Únicamente podrá ejercerse esta medida de forma inmediatamente anterior a las vacaciones en el caso de que la finalización del período de lactancia combinada sea en Julio y Agosto, en esta circunstancia la persona podrá enlazar el período de lactancia a ½ jornada con el disfrute de las vacaciones que le correspondan.

### **33.7 Flexibilización/conciliación para periodos vacacionales por el cuidado de familiares a cargo.**

#### **Para el periodo vacacional de VERANO:**

- VACACIONES A ½ JORNADA: Para personas que estén trabajando a jornada completa. Posibilidad de solicitar un nº indeterminado de días vacaciones a ½ jornada. Las condiciones son las mismas que las establecidas para las vacaciones “ordinarias”.

REDUCCIÓN A ½ JORNADA: Para personas que estén trabajando a jornada completa. Posibilidad de reducir a ½ la jornada laboral con la proporcional reducción de salario, durante un nº indeterminado de días consecutivos.

En ambos casos la solicitud se realizará al mismo tiempo que las vacaciones (junto con el resto del equipo), para poder observar en conjunto la organización/distribución del área-departamento en cuestión

- SEMANA CRÍTICA: Posibilidad de no acudir a trabajar durante 1 semana natural. Las horas correspondientes se recuperarían posteriormente según un planning organizado (priorizando la recuperación en las jornadas continuas y viernes tarde).

En este caso la intención de solicitar esta medida, y los términos de la misma, deberán comunicarse en Abril, para poder evaluar la necesidad de reforzar el departamento que sea, o adoptar otras medidas. Y la descripción definitiva de fechas, una vez se hayan aprobado las vacaciones del departamento o área.

Para periodos vacacionales NO VERANO:

- **MEDIDA DE FLEXIBILIZACIÓN HORARIA:** Modelos de flexibilización individualizada de horario laboral y recuperación de horas en periodos vacacionales “no verano”. En este caso la solicitud debería presentarse con suficiente antelación, y formalizarse por escrito describiendo el horario solicitado y durante cuánto tiempo y la propuesta de recuperación de horas, priorizando jornadas continuas y viernes tarde. Además incluirá cualquier documento que apoye la solicitud.

### **33.8 Conciliación de la vida laboral y personal:**

**Todos/as los/las trabajadores y trabajadoras de la Fundación que estén trabajando a jornada completa podrán solicitar una reducción de su jornada laboral en los términos que se detallan:**

#### **1. Reducción de un 25% de su jornada (trabajando el 75% de la jornada):**

Mínimo 1 tarde de trabajo a jornada completa y en horario habitual.

Se aplicaría la reducción proporcional en el horario de verano.

#### **2. Reducción de jornada de un 50% (trabajando el 50%):**

Jornada habitual de mañana o de tarde.

Reducción proporcional en el verano.

Requisitos comunes: La solicitud será de un periodo mínimo de 1 año, con la posibilidad de ajustar a años naturales. Conllevará la reducción proporcional de salario y cotización.

Dirección aprobará y determinará la solicitud cuando organizativamente sea posible. Si dos o más personas lo solicitan, se dará prioridad a los supuestos recogidos conforme a los criterios legales establecidos para la conciliación familiar.

La utilización de este permiso para trabajar en otro lugar dentro del mismo ámbito de actividad conllevará el despido disciplinario, se recogerá y regulará en el Régimen disciplinario de la fundación como una falta muy grave y supondrá el despido de la persona trabajadora.

\* Todas las medidas del artículo 33 están supeditadas al análisis específico de cada solicitud, la situación del departamento que se trate, el nº y naturaleza de las solicitudes en un mismo departamento y demás cuestiones organizativas. Se pretende, de cualquier manera, favorecer la posibilidad de aprobación de las solicitudes sin perjuicio del servicio, ni de los compañeros y compañeras. Para ello se analizarán todas las posibilidades, incluido cambios temporales de centro, lógicamente de forma voluntaria.

En el caso de que dos o más personas soliciten la misma modificación horaria en un mismo Departamento será la Comisión de Igualdad quién dirima la cuestión, de acuerdo con la Dirección de la Fundación.

La Comisión de Igualdad, junto con la Dirección y el Comité de Empresa son los órganos oportunos para aprobar o denegar cada solicitud, naturalmente después de consultar a los/as implicados/as y realizar las oportunas correcciones o contrapropuestas.

Se trata de medidas que llevan años implantadas en la Fundación, son conocidas y accesibles para toda la plantilla, y han sido solicitadas por trabajadores/as en multitud de ocasiones.

## 2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Fundación Formación y Empleo-FOREM NAVARRA persigue garantizar que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación por razón de sexo, sea un principio rector de todas las actuaciones de forma transversal y presente en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de la Entidad.

Los objetivos generales de este Plan de Igualdad son los siguientes:

- Dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 y adoptar medidas concretas que garanticen el principio de igualdad de trato, la no discriminación y la integración en todos los procesos de la Entidad e Identificar las áreas necesarias de actuación para asegurar el cumplimiento de este principio.
- Garantizar un seguimiento adecuado de la situación de igualdad en Fundación Formación y Empleo-FOREM NAVARRA y de la medición de la gestión/efectividad de las medidas adoptadas.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la sensibilización de toda la plantilla en torno a la Igualdad y la Conciliación a través de las acciones de comunicación y formación necesarias.
- Fomentar y difundir medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral actualmente en la Entidad.
- Prevenir la discriminación laboral por acoso por cualquier causa y definir el protocolo de acoso.
- Elaboración de pautas para el área de orientación laboral desde la perspectiva de género para identificar signos, comportamientos que enciendan alertas y establezcan mecanismos para la acción en la atención a mujeres que por ejemplo, pueden estar siendo objeto de violencia de género

### 3. ÁMBITOS DEL PLAN DE IGUALDAD

A partir del Diagnóstico de Igualdad de Fundación Formación y Empleo-FOREM NAVARRA, se ha establecido un conjunto de medidas para los siguientes ámbitos de actuación:

#### Sensibilización y comunicación

- Acceso al Empleo
- Formación, promoción y desarrollo profesional
- Retribución
- Conciliación entre la vida laboral, personal y familiar
- Salud Laboral

#### 3.1 Sensibilización y comunicación

##### Objetivo

Impulsar y difundir el compromiso de Fundación Formación y Empleo-FOREM NAVARRA con la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres como principio básico y transversal en todas las áreas de la Organización y como principio rector de sus políticas de gestión de las personas.

##### Medidas

- Incluir en la web un apartado donde se difundirá el compromiso de la empresa con la igualdad.
- Formalizar y recoger el compromiso de la empresa con la igualdad en los documentos corporativos
- Realizar acciones formación para la sensibilización en materia de igualdad.
- Asegurar que la Comisión de Igualdad, garantizará un adecuado seguimiento de las acciones contenidas en el Plan con objeto de asegurar su cumplimiento así como la satisfacción con las medidas de igualdad implantadas.
- Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejora a la Comisión de Igualdad.
- Medir la satisfacción de las personas trabajadoras con las diferentes medidas para definir nuevas medidas de conciliación.
- Aprobar un protocolo de actuación frente al acoso que recoja un procedimiento de actuación para estas situaciones.
- Aplicar el Principio de Igualdad en el diseño, ejecución y evaluación de los diferentes programas que se ofrecen en la Entidad, al servicio de las personas beneficiarias para las que han sido creados.
- Informar en la fase de acogida del personal de nueva incorporación del Plan de igualdad, de las diferentes funciones de la Comisión de igualdad , medidas de conciliación, etc.
- Valorar en la contratación de servicios externos a aquellos proveedores que promuevan la igualdad de oportunidades en la empresa.

##### Indicadores de gestión y seguimiento

Los indicadores utilizados para constatar la situación y evolución en materia de sensibilización y comunicación son:

- Número de nuevas propuestas en materia de igualdad.
- Número de acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Número de personas que han recibido formación e información en materia de igualdad.



### 3.2 Acceso al Empleo

#### Objetivo

- Reforzar y garantizar la objetividad y transparencia de los procesos de selección y asegurar la igualdad de trato y oportunidades en este ámbito, realizando las revisiones necesarias.

#### Medidas

- Dotar de herramientas que proporcionen mayor objetividad al proceso de selección, para garantizar los mismos principios de objetividad y transparencia que rigen el proceso de selección.
- Utilizar un lenguaje no sexista en los textos de ofertas de empleo y vacantes internas, cuidando la denominación de los puestos en femenino y masculino.
- Informar a las personas candidatas durante la selección de la política de igualdad de la empresa.
- Revisar los procedimientos y protocolos de selección para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

#### Indicadores de gestión y seguimiento

Los indicadores utilizados para constatar la situación y evolución en materia de acceso al empleo son:

- Número de candidatos y candidatas por puesto.
- Número de entrevistas realizadas por cada puesto de trabajo desagregado por género.

### 3.3 Formación, promoción y desarrollo profesional

#### Objetivos

- Garantizar el desarrollo profesional, impulsando el crecimiento y enriquecimiento de las personas en un entorno caracterizado por la efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Garantizar la objetividad y no discriminación en el proceso de promoción interna, eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de la mujer a puestos de mayor responsabilidad.

#### Medidas

- Realizar seguimiento periódico de datos cuantitativos por género en el acceso a la formación interna.
- Realizar seguimiento de datos cuantitativos por género de nuevas incorporaciones.
- Organizar acciones de formación interna en materia de igualdad.
- Hacer públicas todas las acciones formativas.
- Incluir por escrito entre las medidas de conciliación, la garantía de que durante el periodo en que el trabajador o la trabajadora permanezca en situación de excedencia (únicamente con derecho a reserva de puesto de trabajo) pueda asistir a cursos de formación.

#### Indicadores de gestión y seguimiento

Los indicadores utilizados para constatar la situación y evolución en materia de formación, promoción y desarrollo profesional son:

- Horas de formación impartidas por tipo de formación desagregado por género,
- Número de trabajadores y trabajadoras que han recibido formación con reducción de jornada por guarda legal, desagregado por género
- Número de personas candidatas que optan a las vacantes internas desagregado por género.

- Número de promociones internas desagregado por género

### 3.4 Retribución

#### Objetivo

- Continuar garantizando la no existencia de discriminación por razón de sexo en la retribución, mediante el mantenimiento de un sistema retributivo claro.

#### Medidas

- Mantener un sistema retributivo claro y transparente, asegurando desde la incorporación a la Entidad la igualdad retributiva entre hombres y mujeres para puestos de igual o similar naturaleza (funciones y responsabilidades).
- La Empresa presentará a la Comisión de igualdad en el momento de la revisión del Plan, un estudio estadístico sobre las retribuciones medias desglosada por sexos, niveles para su análisis.

#### Indicadores de gestión y seguimiento

Los indicadores utilizados para constatar la situación y evolución en materia de retribución son:

- Retribuciones desagregadas por género.

### 3.5 Conciliación entre la vida laboral, personal y familiar

#### Objetivo

- Contribuir a fomentar la corresponsabilidad y garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación continúe disfrutándose a través de las diferentes medidas que propician la posibilidad de congeniar las prioridades laborales y personales.
- Asegurar que el acogimiento a estas medidas no suponga un recorte de oportunidades en la promoción, ni el acceso a la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores.

#### Medidas

- Fomentar acciones de comunicación para sensibilizar en Conciliación e Igualdad y contribuir a fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Identificar, implantar y realizar el seguimiento de un cuadro de indicadores de utilización de las principales medidas.
- Medir el grado de satisfacción con las medidas actuales.
- Fomentar la participación de las personas trabajadoras para la definir nuevas medidas de conciliación.
- Siempre que sea posible organizativamente dar preferencia a la movilidad geográfica, que suponga cambio de domicilio cuando el motivo de este cambio sea atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos-as, para padres o madres separados/as, divorciados/as cuya guarda y custodia recaiga en uno de los progenitores.

#### Indicadores de gestión y seguimiento

Los indicadores utilizados para constatar la situación y evolución en materia de Conciliación entre la vida laboral, personal y familiar son:

- Número de personas que se acogen a cada una de las medidas de conciliación desgredado por género.
- Grado de satisfacción con las medidas de conciliación.

### 3.6 Salud Laboral

#### Objetivo

- Garantizar la eliminación de posibles situaciones de riesgo en los puestos de trabajo, poniendo especial atención en aquellas situaciones que puedan comportar un riesgo específico para la mujer.
- Continuar trabajando en la mejora de la prevención de riesgos psicosociales

#### Medidas

- Realización de un seguimiento periódico de los puestos evaluados por el Servicio de Prevención que conlleven riesgos.
- Desarrollar acciones formativas para difundir medidas saludables promoviendo la asistencia de hombres y mujeres a las mismas.
- Suministrar anualmente cuestionarios que permitan medir los riesgos psicosociales

#### Indicadores de gestión y seguimiento

Los indicadores utilizados para constatar la situación y evolución en materia de salud laboral son:

- Número de puestos evaluados
- Número de puestos adaptados.
- Satisfacción cuestionarios Istars o de clima laboral.
- Número de acciones de mejora definidas y puestas en marcha a partir de los cuestionarios.

### 3.7 Prevención y tratamiento de situaciones de acoso

#### Objetivo

- Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso, definiendo y difundiendo el protocolo acordado en el ámbito de la Empresa.

#### Medidas

- Identificar situaciones posibles y pautas de actuación
- Implicar al personal docente en la identificación de situaciones de acoso y medidas preventivas
- Finalizar el protocolo de acoso laboral.
- Llevar a cabo la difusión y formación en prevención del acoso.
- Informar a la Comisión de igualdad de los casos y tipología de acoso y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas.

#### Indicadores de gestión y seguimiento

- Número de situaciones de acoso

### 3.8 Protocolo para orientar desde la perspectiva de género

#### Objetivo

- Asegurar que la plantilla trabaja desde la complejidad, la diversidad, trascendiendo estereotipos que homogeneizan basándonos en el modelo Aptiva-t de Orientación por competencias con enfoque de género para promover una mayor conciencia y equidad de género a través del empoderamiento.

#### Medidas

- Formación y sensibilización a las personas que desde las diferentes áreas trabajan en nuestra organización.
- Empleo de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas nuestras comunicaciones, así como en los materiales y herramientas que utilizamos en los cursos, charlas y talleres que impartimos y en los procesos de orientación y tutorización profesional.
- Desarrollo de acciones positivas y servicios que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral, y por tanto la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Elaboración de pautas para el área de Orientación laboral desde la perspectiva de género para identificar signos, comportamientos que enciendan alertas y establecer mecanismos para la acción (priorización de personas víctimas de violencia de género en los programas, formación en autoestima, corresponsabilidad, etc.)
- Integrar en los equipos de orientación la metodología del análisis de género para identificar las diferencias de participación de hombres y mujeres en los diferentes ámbitos.

#### Indicadores de gestión y seguimiento

- Número de personas formadas en materia de igualdad
- Manual propio para orientación desde la perspectiva de género.

## 4. COMISIÓN DE IGUALDAD

Con el objeto de realizar el seguimiento del cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad, se constituye la comisión de igualdad compuesta por cuatro personas, dos en representación de la Dirección de empresa y otras dos en representación de la plantilla. Está regulada en el artículo 33 del Convenio Colectivo.

Son funciones de esta Comisión de Igualdad:

- Implicar, formar y sensibilizar a las personas que desde las diferentes áreas trabajan en nuestra organización.
- Lenguaje de género: analizar los materiales de nuestra entidad y utilizando en los mismos un lenguaje donde no exista discriminación por cuestión de sexo
- Desarrollo de acciones positivas y medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y por tanto la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- Recoger las propuestas de medidas de flexibilidad y análisis de las mismas.
- Garantizar que las medidas propuestas en el Plan de Igualdad tengan el necesario impulso interno, posibilitando una buena transmisión de la información.
- Solicitar anualmente los indicadores de seguimiento de las medidas de igualdad y realizar el análisis e informe o plan de actuación correspondiente.

La comisión se reunirá cuando sea preciso y se llevará a cabo al menos una reunión al año.

De cada reunión de la Comisión se levantará acta que será firmada por las personas presentes en la misma.

En cuanto a la información que requiera ser comunicada por su importancia a los trabajadores y trabajadoras, será previamente acordada en dichas reuniones.

## 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla de Fundación Formación y Empleo-FOREM NAVARRA.

Este Plan de Igualdad tendrá carácter cambiante, dinámico y revisable y se mantendrá en vigencia hasta que no sea modificado o reemplazado por otro. No obstante, las partes se comprometen a una revisión en el plazo de 5 años a partir de la firma del plan.

## 6. SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En cuanto a las acciones contempladas, se podrán ir revisando e incluso se valorará la posibilidad de reforzar alguna de ellas, dependiendo de las circunstancias existentes en cada momento.

Durante este periodo se llevará a cabo el seguimiento de las acciones recogidas en el plan y se elaborará un informe detallado con los avances del mismo. Este informe lo elaborará la Comisión de Igualdad con una periodicidad bianual.

En prueba de su conformidad con el contenido del presente documento, se firma, en Mutilva, a 11 de enero de 2017.

Por la Representación de la Empresa

A red ink stamp featuring a square with a white geometric pattern, the text 'forem navarra' in a sans-serif font, and 'CCOO' in a smaller font below it. A blue ink signature is written across the stamp.

Director de Fundación Formación y Empleo-  
FOREM NAVARRA

Por la Representación de las personas  
trabajadoras

A red ink stamp featuring a square with a white geometric pattern, the text 'forem navarra' in a sans-serif font, and 'CCOO' in a smaller font below it. A blue ink signature is written across the stamp.

Fdo. Presidenta del Comité de trabajadores y  
trabajadoras