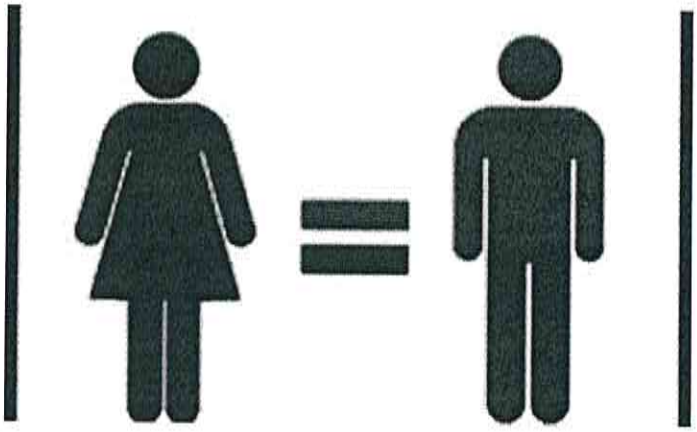
Defoin

PLAN DE IGUALDAD
2021-2025

Defoin



06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)

Firmado digitalmente por 06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Reg:29023 / Hoja:MA-114764 /Tomo:5043 / Folio:90 /Fecha:09/01/2014 / Inscripción:5, serialNumber=IDCES-06253174A, givenName=DANIEL, sn=ZARCO EXOJO, cn=06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316), 2.5.4.97=VATES-B93008316, o=FORMACION PARA EL DESARROLLO E INSERCION SL, c=ES
Fecha: 2021.07.20 10:27:32 +02'00'

Defoin

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA 3
2. COMPROMISO DE LA EMPRESA EN IGUALDAD 5
3. Determinación de las partes que los conciertan 6
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 6
5. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD 7
6. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD 8
7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 9
8. ejes de actuación y medidas de igualdad 10

EJE 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN 10

EJE 3: FORMACIÓN 11

EJE 6: COMUNICACIÓN 13

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN incluido el procedimiento para solventar posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión 15
10. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad 16
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 17
12. ANEXO: GLOSARIO DE TÉRMINOS 19

06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)

Firmado digitalmente por 06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Reg:29023 / Hoja:MA-114764 /Tomo:5043 / Folio:90 /Fecha:09/01/2014 / Inscripción:5, serialNumber=IDCES-06253174A, givenName=DANIEL, sn=ZARCO EXÓJO, cn=06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316), 2.5.4.97=VATES-B93008316, o=FORMACION PARA EL DESARROLLO E INSERCION SL, c=ES
Fecha: 2021.07.20 10:27:52 +02'00'

Defoin

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Formación para el Desarrollo y la Inserción (DEFOIN) nació en el año 2009 con la idea de promover la Formación para el Empleo y la Inserción de trabajadores ocupados y desempleados, en un momento en el que la crisis económica y las necesidades de cualificación de trabajadores era una labor determinante.

DEFOIN cuenta con una dilatada experiencia en la **gestión integral de los planes formativos**, así como, soluciones específicas ajustadas a la necesidad de diseño, gestión e impartición de la formación continua y ocupacional para empresas, trabajadores ocupados y desempleados.

A través de su equipo de **profesionales altamente cualificados** que analizan, diseñan y elaboran cada proyecto con las mayores garantías de éxito, **DEFOIN** desarrolla las siguientes **actividades:**

Los planes de formación gestionados DEFOIN persiguen en todo momento **potenciar las competencias de los alumnos, su inserción y mejora en el mercado de trabajo, ampliando y actualizando sus conocimientos. Todo ello con el objetivo último de mejorar la productividad de trabajadores y organizaciones, incrementando la rentabilidad y mejorar la calidad de los servicios de ambos.**

DEFOIN **gestiona** planes de formación de oferta dirigidos tanto a **trabajadores ocupados como desempleados**, así como la **formación de demanda para la empresa y organizaciones**, realizando las siguientes labores:

Comprometidos con la calidad

Defoin cuenta con la Certificación ISO 9001:2019

06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)

Firmado digitalmente por 06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Reg:29023 / HojaMA-114764 /Tomo:5043 / Folio:90 /Fecha:09/01/2014 / Inscripción:5, serialNumber=IDCES-06253174A, givenName=DANIEL, sn=ZARCO EXOJO, cn=06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316), 2.5.4.97=VATES-B93008316, o=FORMACION PARA EL DESARROLLO E INSERCION SL, c=ES
Fecha: 2021.07.20 10:28:13 +02'00'

Defoin

MISIÓN

Nuestra misión es llevar a cabo servicios de consultoría y formación de alta calidad para aquellos clientes que aspiran a la mejor optimización de sus organizaciones mediante la mejora de la competitividad en el ámbito empresarial y la modernización administrativa, desde la perspectiva de mejora continua, innovación y calidad en la gestión.

VISIÓN

- Llegar a ser un referente en el sector, con liderazgo en los servicios, caracterizándonos por fomentar e implantar sistemas avanzados en gestión.
- Ser reconocidos por la mentalidad de servicio al cliente y por la profesionalidad de sus CONSULTORES Y FORMADORES.

DEFOIN cuenta con los Certificados de calidad ISO 9001:2015; ISO 14001:2015 e ISO 27001

ISO 9001 ACCM
Gestión de Calidad
FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO E INSERCION, S.L.
DEFOIN
UNE-EN ISO 9001:2015
GESTIÓN E IMPARTICIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO.
Certificado CA-123121
CERTIFICADO

ISO 14001 ACCM
Gestión Ambiental
FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO E INSERCION, S.L.
DEFOIN
UNE-EN ISO 14001:2015
GESTIÓN E IMPARTICIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO.
Certificado MA-123121
CERTIFICADO

CERTIFICATE
FORMACION PARA EL DESARROLLO E INSERCION, S.L.
" DEFOIN "
ISO/IEC 27001:2013
MANAGEMENT AND PROVISION OF TRAINING ACTIONS FOR EMPLOYMENT
IAS IAF

06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)

Firmado digitalmente por 06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Reg:29023 /Hoja:MA-114764 / Tomo:5043 /Folio:90 / Fecha:09/01/2014 /Inscripción:5, serialNumber=IDCES-06253174A, givenName=DANIEL, sn=ZARCO EXCRIB, cn=06253174A DANIEL ZARCO (R:B93008316), 2.5.4.97=VATES-B93008316, o=FORMACION PARA EL DESARROLLO E INSERCION SL, c=ES
Fecha: 2021.07.20 10:28:54 +02'00'

Defoin

2. COMPROMISO DE LA EMPRESA EN IGUALDAD

MODELO DE GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

D. Daniel Zarco Exojo, con D.N.I.: 06253174A , y domicilio en calle Leales, número 2, Patiño, Murcia, en representación de la entidad Formación para el desarrollo e inserción, S.L. con N.I.F- B93008316, en su calidad de Representante Legal.

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 y las modificaciones que establece el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

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, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "*la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo*".

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga 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 entidad 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 o en su defecto, con las propias personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

En Murcia a 01 de octubre de 2020

FIRMA DEL/LA REPRESENTANTE LEGAL

06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)

Firmado digitalmente por 06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Reg:29023 / Hoja:MA-114764 / Tomo:5043 / Folio:90 / Fecha:09/01/2014 / Inscripción:5, serialNumber=IDCES-06253174A, givenName=DANIEL, sn=ZARCO EXOJO, cn=06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316), 2.5.4.97=VATES-B93008316, o=FORMACION PARA EL DESARROLLO E INSERCION SL, c=ES
Fecha: 2020.10.08 10:19:38 +02'00'

SELLO DE LA ENTIDAD

Defoin

06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)

Firmado digitalmente por 06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Reg:29023 / Hoja:MA-114764 / Tomo:5043 / Folio:90 / Fecha:09/01/2014 / Inscripción:5, serialNumber=IDCES-06253174A, givenName=DANIEL, sn=ZARCO EXOJO, cn=06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316), 2.5.4.97=VATES-B93008316, o=FORMACION PARA EL DESARROLLO E INSERCION SL, c=ES
Fecha: 2021.07.20 11:00:05 +02'00'

3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN

El Plan de Igualdad es acordado tanto por la empresa como por los representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores a través de la Comisión Negociadora de Igualdad de DEFOIN. Está Comisión Negociadora de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente plan.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin prejuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las mediadas originales de este plan de igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negoción colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Todos los documentos generados por la Comisión Negociadora de Igualdad quedarán anexados al presente Plan de Igualdad (acta de constitución del comité de igualdad, reglamento de funcionamiento, acta de aprobación del Plan de Igualdad, etc.

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación a **todos los centros de trabajo de DEFOIN**: Madrid, Cuenca, Málaga y Murcia, en la actualidad. Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que DEFOIN pueda abrir o gestionar durante la vigencia del presente Plan de Igualdad.

Ámbito personal:

Los objetivos y medidas acordadas en este documento por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad alcanzarán a **toda la plantilla de DEFOIN**, incluido su Comité de Dirección.

Ámbito temporal:

Se determina para ello un plazo de **vigencia de 4 años** a contar desde su firma **(2021-2025).**

06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)
Firmado digitalmente por 06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Reg:29023 / Hoja:MA-114764 /Tomo:5043 / Folio:90 /Fecha:09/01/2014 / Inscripción:5, serialNumber=IDCES-06253174A, givenName=DANIEL, cn=ZARCO EXOJO, cn=06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316), 2.5.4.97=VATES-B93008316, o=FORMACION PARA EL DESARROLLO E INSERCION SL, c=ES
Fecha: 2021.07.20 11:00:44 +02'00'

5. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el objetivo de negociar y aprobar un diagnóstico de situación en materia de igualdad, así como un plan de acción, **DEFOIN** conformó el 16 de junio de 2021 una **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** paritaria, compuesta por 2 personas: Jesús Chicharro Botija en representación de la plantilla y Daniel Zarco Exojo en representación de la empresa.

La Comisión tiene como **funciones** principales:

- Velar por el cumplimiento de la igualdad dentro de la organización. Valorar, aprobar, desarrollar e implementar todo el trabajo que supone la creación de un Plan de igualdad: diagnóstico de situación de la empresa y Plan de actuación a cuatro años.
- Colaborar para conseguir la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a la ocupación, formación, promoción profesional y ascenso, retribución, conciliación, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Establecer el calendario de trabajo de los primeros pasos para elaborar el plan de igualdad, iniciando al mismo tiempo la recogida de datos que se facilitará desde Recursos Humanos a la comisión creada a través de listados de la plantilla.

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD DE FORMACION PARA EL DESARROLLO E INSERCION, S.L.

En Madrid, C/ Ricardo Ortiz, 31, siendo las 11:30 horas del día 16 del mes de Junio del año 2021, reunidos por una parte la representación de Empresa y por otra la Representación Legal de los personas trabajadoras.

La Igualdad de Trato y de Oportunidades es un derecho y un principio jurídico universal. Para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, es necesario que, en los centros de trabajo, se adopten medidas dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación o desigualdad por razón de sexo.

La dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras acuerdan constituir la Comisión de igualdad en base al compromiso adquirido con fecha 1 de octubre de 2020, para detectar y corregir las desigualdades o discriminaciones que existan en el centro de trabajo por razón de sexo, dando así cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y al Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Las partes acuerdan:

1. Constituir la Comisión Negociadora de Igualdad de oportunidades que, con carácter general se ocupará de promocionar la igualdad de Oportunidades en DEFOIN, así como del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
   La naturaleza de esta comisión será un órgano consultivo e informativo encargado de velar y garantizar la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de DEFOIN, así como servir de órgano informativo y de asesoramiento a los y las trabajadores de la misma.
   La composición será paritaria entre la empresa y la Representación de Trabajadores y trabajadoras, pudiendo contar con la asistencia de personas expertas en la materia con voz pero sin voto.

   Composición:

   EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:

   Daniel Zarco Exojo

   EN REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA

   Jesús Chicharro Botija (Representante Legal de los Trabajadores / as)

2. Regirse por el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad de Formación para el desarrollo e inserción, S.L.

Queda aprobado por consenso la constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad de Formación para el desarrollo e inserción, S.L.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE EMPRESA

Este documento tiene como función establecer la organización de la Comisión de Igualdad de la empresa Formación para el desarrollo e inserción, S.L., objetivos y funciones de la misma, así como manera de solucionar un acuerdo en caso de discrepancia entre las partes.
Todas las acciones estarán sustentadas en el principio de Igualdad y la no discriminación por razón de sexo.
La presente comisión nace de la necesidad de negociar un diagnóstico, y aprobar un Plan de Igualdad, así como los siguientes procesos de seguimiento y evaluación de las medidas.

I. Composición

La composición de la Comisión negociadora del plan de igualdad de EMPRESA estará constituida por Daniel Zarco Exojo de la parte empresarial, y Jesús Chicharro Botija de la parte social.

Siempre que sea posible, se intentará una distribución de sexos equilibrada en un 50%-50%.

En caso de que alguna persona no pudiera acudir a las reuniones, podrán nombrar a una persona suplente para esa situación de manera excepcional, siempre velando por el compromiso de asistencia de los/as integrantes. En el caso de la parte social, se reserva el derecho a una persona suplente por cada sección sindical.

Podrán acudir con voz, pero sin voto, los/as asesores/as externos/as que puedan favorecer el desarrollo y negociación del plan de Igualdad, invitados a la reunión, siempre avisando previamente de su presencia.

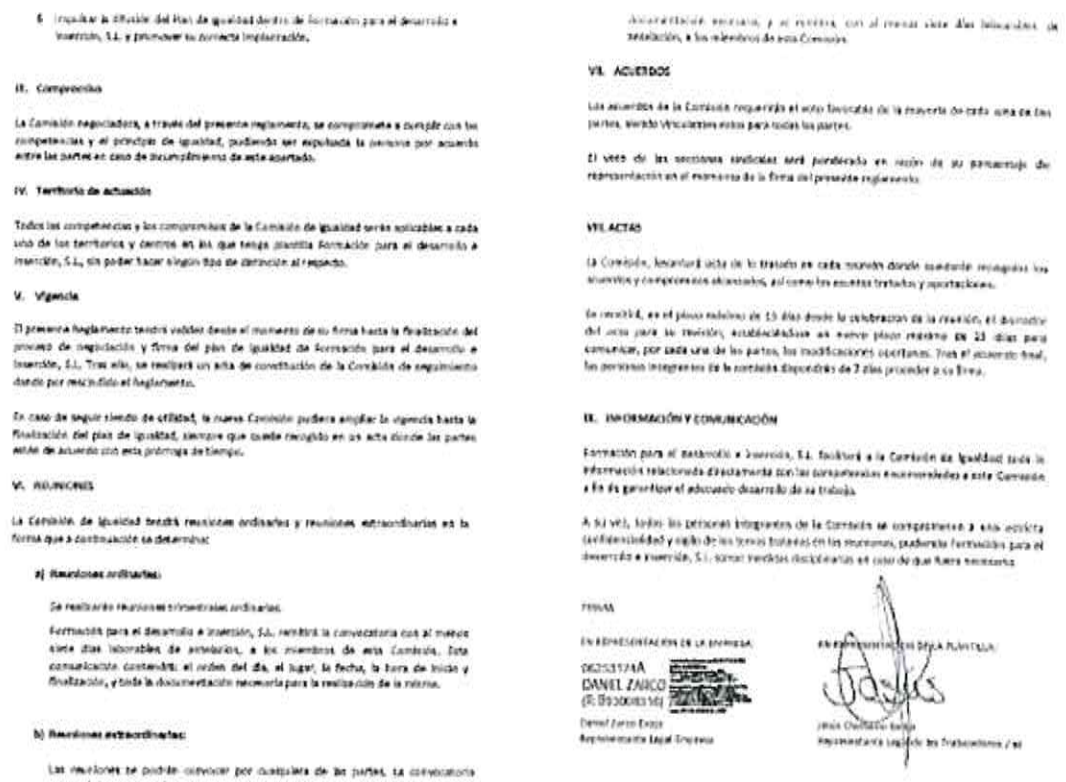
II. COMPETENCIAS

La Comisión Negociadora de Igualdad tendrá las siguientes competencias:

1. Velar por que en Formación para el desarrollo e inserción, S.L. se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal de Formación para el desarrollo e inserción, S.L. sobre el compromiso adoptado de desarrollar un Plan de Igualdad.
3. Analizar y negociar el diagnóstico de Formación para el desarrollo e inserción, S.L. con el fin de detectar posibles mejoras dentro de la organización.
4. Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y acciones positivas que se propongan para la negociación.
5. Negociar, elaborar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.

06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)

Firmado digitalmente por 06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Reg29023 /HojaMA-114764 / Tomo:5043 /Folio:90 / Fecha:09/01/2014 /Inscripción:5, serialNumber=IDCES-06253174A, givenName=DANIEL, sn=ZARCO EXOJO, cn=06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316) 2.5.4.97=VATES-B93008316, o=FORMACION PARA EL DESARROLLO E INSERCION SL, c=ES
Fecha: 2021.07.20 11:01:07 +02'00'



6. Impulsar la difusión del Plan de igualdad dentro de Formación para el desarrollo e Inserción, S.L. y promover su correcta implantación.

III. Compromiso

La Comisión negociadora, a través del presente reglamento, se compromete a cumplir con las competencias y el principio de igualdad, pudiendo ser expulsada la persona por acuerdo entre las partes en caso de incumplimiento de este apartado.

IV. Territorio de actuación

Todas las competencias y los compromisos de la Comisión de igualdad serán aplicables a cada uno de los territorios y centros en los que tenga plantilla Formación para el desarrollo e Inserción, S.L., sin poder hacer ningún tipo de distinción al respecto.

V. Vigencia

El presente Reglamento tendrá validez desde el momento de su firma hasta la finalización del proceso de negociación y firma del plan de igualdad de Formación para el desarrollo e Inserción, S.L. Tras ello, se realizará un acta de constitución de la Comisión de seguimiento dando por rescindido el Reglamento.

En caso de seguir siendo de utilidad, la nueva Comisión pudiera ampliar la vigencia hasta la finalización del plan de igualdad, siempre que quede recogido en un acta donde las partes estén de acuerdo con esta prórroga de tiempo.

VI. REUNIONES

La Comisión de igualdad tendrá reuniones ordinarias y reuniones extraordinarias en la forma que a continuación se determina:

a) Reuniones ordinarias:

Se realizarán reuniones trimestrales ordinarias.

Formación para el desarrollo e inserción, S.L. remitirá la convocatoria con al menos siete días laborables de antelación, a los miembros de esta Comisión. Esta comunicación contendrá: el orden del día, el lugar, la fecha, la hora de inicio y finalización, y toda la documentación necesaria para la realización de la misma.

b) Reuniones extraordinarias:

Las reuniones se podrán convocar por cualquiera de las partes. La convocatoria contendrá: el orden del día, el lugar, la fecha, la hora de inicio y finalización, y toda la documentación necesaria, y se remitirá, con al menos siete días laborables de antelación, a los miembros de esta Comisión.

VII. ACUERDOS

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes, siendo Vinculantes estos para todas las partes.

El voto de las secciones sindicales será ponderado en razón de su porcentaje de representación en el momento de la firma del presente reglamento.

VIII. ACTAS

La Comisión, levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados, así como los asuntos tratados y aportaciones.

Se remitirá, en el plazo máximo de 15 días desde la celebración de la reunión, el borrador del acta para su revisión, estableciéndose un nuevo plazo máximo de 15 días para comunicar, por cada una de las partes, las modificaciones oportunas. Tras el acuerdo final, las personas integrantes de la comisión dispondrán de 7 días proceder a su firma.

IX. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Formación para el desarrollo e inserción, S.L. facilitará a la Comisión de Igualdad toda la información relacionada directamente con las competencias encomendadas a esta Comisión a fin de garantizar el adecuado desarrollo de su trabajo.

A su vez, todas las personas integrantes de la Comisión se comprometen a una estricta confidencialidad y sigilo de los temas tratados en las reuniones, pudiendo Formación para el desarrollo e inserción, S.L. tomar medidas disciplinarias en caso de que fuera necesario.

FIRMA

EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:

06253174A
DANIEL ZARCO
(R: B93008316)

Daniel Zarco Exojo
Representante Legal Empresa

EN REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA:

Jesús Chamorro Ibarra
Representante Legal de los Trabajadores / as

6. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

DEFOIN tiene una plantilla feminizada ya que el 61,53% de la plantilla son trabajadoras. Es una plantilla madura con un promedio de edad en las mujeres de 40,7 años y 36,5 años en los hombres.

El centro de trabajo con mayor concentración de la plantilla está situado en Madrid. El mayor número de personal ostenta la categoría de Oficial Administrativo/a (5 mujeres y 1 hombre) y Proyectos Europeos (2 mujeres y 1 hombre), mostrando segregación horizontal (mayoría de mujeres en puestos considerados tradicionalmente feminizados, como es la Consultoría de Formación y Administración). Los hombres ocupan puestos de mayor responsabilidad (segregación vertical, puestos considerados de "hombres") tales como Jefe Administrativo y Dirección.

En DEFOIN toda la plantilla se rige por el mismo convenio, Formación y enseñanza no reglada. En cuanto a la tipología contractual mayoritaria es la de indefinido a tiempo completo, 8 de 13 trabajadores/as, se los cuales el 50% son trabajadoras (4) y el otro 50% trabajadores (4). La temporalidad afecta en mayor medida a las trabajadoras, esto puede deberse a la mayor

06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)
Firmado digitalmente por 06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Reg:29023 /Hoja:MA-114764 / Tomo:5043 /Folio:90 / Fecha:09/01/2014 /Inscripción:5, serialNumber=IDCES-06253174A, givenName=DANIEL, sn=ZARCO EXOJO, cn=06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316), 2.5.4.97=VATES-B93008316, o=FORMACION PARA EL DESARROLLO E INSERCION SL, c=ES
Fecha: 2021.07.20 11:01:32 +02'00'

contratación de mujeres en los dos últimos años.

DEFOIN cuenta con Plan de Formación y ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades.

En cuanto a las vacantes, DEFOIN comunica internamente la existencia de las mismas. En general, existen canales de comunicación fluidos. En cuanto al lenguaje a la hora de comunicar, se propone potenciar el uso de un lenguaje inclusivo, así como evitar utilizar imágenes que perpetúen los roles de género.

En el eje de retribución, se ha detectado una brecha salarial en cuanto al promedio de importes efectivos del 22% a favor de los hombres. Asimismo, se ha observado una diferencia salarial dentro de cada Agrupación por clasificación profesional del 19% en el Grupo 01 a favor de las mujeres y del 48% en el grupo 02, a favor de los hombres.

Si comparamos los importes percibidos por cada persona, según la fórmula de promedio de importes equiparados, la diferencia de salario entre hombres y mujeres se mantiene en el 22%, si bien es cierto que los hombres ocupan los puesto directivos y de mando intermedio, puestos en el que no se encuentra ninguna mujer. Por clasificación profesional en el Grupo 01 es un 19% a favor de las mujeres y del 48% en el grupo 02, a favor de los hombres.

DEFOIN ofrece medidas para favorecer la conciliación laboral, familiar y personal, tales como flexibilidad de horario y opción para teletrabajar. Destacar positivamente que DEFOIN tiene un Protocolo contra el acoso.

7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Tomando como partida el diagnóstico reflejado en el punto anterior, la empresa toma como marco genérico del plan los siguientes puntos, convirtiéndolos en objetivos específicos:

1. Dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y al Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas acciones de discriminación positiva, asegurando la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción y retribución salarial.

06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)
Firmado digitalmente por 06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Reg:29023 / Hoja:MA-114764 /Tomo:5043 / Folio:90 /Fecha:09/01/2014 / Inscripción:5, serialNumber=IDCES-06253174A, givenName=DANIEL, sn=ZARCO EXOJO, cn=06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316), 2.5.4.97=VATES-B93008316, o=FORMACION PARA EL DESARROLLO E INSERCION SL, c=ES
Fecha: 2021.07.20 11:01:58 +02'00'

2. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, y proteger la salud de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. La empresa considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo, y por ello es uno de los objetivos prioritarios la creación y puesta en marcha de un protocolo en referencia a esta materia, con el que, partiendo de la privacidad de las partes, se pretenda dar resolución al mismo con la mayor diligencia posible.
3. Apoyar y desarrollar medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad.
4. Fomentar la formación por igual en mujeres y hombre y a todos los niveles de la empresa. Se propone una labor continua de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, marcando este Plan, como uno de los objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la igualdad.

Para llevar a cabo los objetivos propuestos en materia de igualdad de oportunidades y para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar del personal de DEFOIN se desarrollaron una serie de acciones, que se describen a continuación.

8. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DE IGUALDAD

EJE 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
MEDIDA	Revisión del proceso de Selección y Contratación de la empresa, para garantizar que el proceso de selección se lleve a cabo con respeto a la igualdad de oportunidades.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de selección y contratación de la empresa.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para garantizar que todos los procesos selectivos se llevan a cabo sin sesgos de género, así como para contribuir a equilibrar la plantilla entre hombres y mujeres, se revisarán los procesos de Selección y Contratación de la empresa. Para ello, se llevarán a cabo una serie de acciones: se revisarán todas las ofertas de empleo publicadas y asegurarán contener lenguaje inclusivo; se acordará un procedimiento de actuación común a la hora de seleccionar candidaturas en todos los departamentos; se revisará la documentación utilizada en el proceso de selección para asegurar que no incorpora sesgos indirectos de género.

06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)

Firmado digitalmente por 06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Reg:29023 / Hoja:MA-114764 /Tomo:5043 / Folio:90 /Fecha:09/01/2014 / Inscripción:5, serialNumber=IDCES-06253174A, givenName=DANIEL, sn=ZARCO EXOJO, cn=06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316) :: 2.5.4.97=VATES-B93008316, o=FORMACION PARA EL DESARROLLO E INSERCION SL, c=ES
Fecha: 2021.07.20 11:02:40 +02'00'

GRUPO DESTINATARIO	Futuras/os candidatas/os a la empresa.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos Materiales		
PERSONAS RESPONSABLES	• RRHH • Comisión de Igualdad		
TEMPORALIZACIÓN	Desde su puesta en marcha a lo largo de todo el plan de igualdad.	Segundo Semestre de 2021	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Número de ofertas de empleo revisadas y publicadas en un lenguaje inclusivo. • Número y tipo de canales utilizados para la publicación de las ofertas. • Porcentaje de candidaturas de mujeres y de hombres que han llegado. • Número de mujeres y hombres contratados, por categoría profesional. • Documentación del proceso de Selección revisado.		

EJE 3: FORMACIÓN	
MEDIDA	Formación en igualdad para toda la plantilla.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Formar en igualdad a todas las personas que forman parte de la empresa.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La realización de formaciones en materia de igualdad contribuye a romper estereotipos y sensibilizar a la plantilla para detectar posibles discriminaciones por razón de género. Se celebrará una formación sobre sensibilización en igualdad dirigida a toda la plantilla. Esta formación incluirá contenidos sobre sobre comunicación no sexista.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos Materiales Económicos

06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)

Firmado digitalmente por 06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Reg:29023 / HojaMA-114764 /Tomo:5043 / Folio:90 /Fecha:09/01/2014 / Inscripción:5, serialNumber=IDCES-06253174A, givenName=DANIEL, sn=ZARCO EXOJO, cn=06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316), 2.5.4.97=VATES-B93008316, o=FORMACION PARA EL DESARROLLO E INSERCION SL, c=ES
Fecha: 2021.07.20 11:03:11 +02'00'

Defoin

PERSONAS RESPONSABLES	• RRHH • Comisión de igualdad		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIZACIÓN**	Segundo semestre de 2021
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Curso de sensibilización en igualdad realizado. • Nº y % de hombres y mujeres que realizan el curso. • Informe anónimo de satisfacción y utilidad de la formación.		

EJE 4: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL			
MEDIDA	Elaboración de un documento "medidas de conciliación corresponsables de la empresa" y difundirlo a trabajadores/as de la empresa.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer y facilitar el acceso de trabajadoras y trabajadores a las medidas de conciliación entre su vida laboral, personal y familiar de la empresa.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se elaborará un documento que incluya normativa en materia de conciliación corresponsable, permisos legalmente establecidos y las medidas de conciliación que la empresa pone a disposición de sus trabajadoras y trabajadores. Este documento se difundirá a toda la plantilla mediante los canales de comunicación interna de los que dispone la empresa.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos Materiales		
PERSONAS RESPONSABLES	• RRHH • Comisión de Igualdad		
TEMPORALIZACIÓN	Desde su puesta en marcha, a lo largo de todo el plan de igualdad.	**CALENDARIZACIÓN**	Segundo semestre de 2021
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Documento de conciliación elaborado. • Documento de conciliación difundido.		

06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)

Firmado digitalmente por 06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Reg:29023 / Hoja:MA-114764 /Tomo:5043 / Folio:90 /Fecha:09/01/2014 / Inscripción:5, serialNumber=IDCES-06253174A, givenName=DANIEL, sn=ZARCO EXOJO, cn=06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316), 2.5.4.97=VATES-B93008316, o=FORMACION PARA EL DESARROLLO E INSERCION SL, c=ES
Fecha: 2021.07.20 11:03:39 +02'00'

Defoin

EJE 5: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO			
MEDIDA	Realización de un protocolo específico en casos de acoso sexual y por razones de sexo.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	De acuerdo con el artículo 48 de la LO 3/2007, las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denunciar o reclamaciones que puedan formularse. Por ello, se diseñará un Protocolo que aborde todas las situaciones que puedan darse, así como los mecanismos de denuncia e investigación. Se conformará una Comisión de Investigación que conozca e investigue los casos existentes. Una vez aprobado, se realizará una campaña de difusión a través de los canales internos de comunicación de los que dispone la empresa.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos Materiales Económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	• RRHH • Comisión de Igualdad		
TEMPORALIZACIÓN	Desde la puesta en marcha de la medida y a lo largo de todo el plan de igualdad.	**TEMPORALIZACIÓN**	Primer semestre de 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Protocolo elaborado. • Difusión realizada y tipo de medios utilizados.		

EJE 6: COMUNICACIÓN	
MEDIDA 1	Difusión del compromiso con la igualdad a través de la publicación del Plan de Igualdad de manera interna.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Difundir el Plan de Igualdad de la empresa a todas las personas que en ella trabajan.

06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)

Firmado digitalmente por 06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Reg:29023 / HojaMA-114764 /Tomo:5043 / Folio:90 /Fecha09/01/2014 / Inscripción:5, serialNumber=IDCES-06253174A, givenName=DANIEL, sn=ZARCO EXOJO, cn=06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316) , 2.5.4.97=VATES-B93008316, o=FORMACION PARA EL DESARROLLO E INSERCION SL, c=ES
Fecha: 2021.07.20 11:04:06 +02'00'

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Una vez aprobado el Plan de Igualdad, se llevará a cabo una difusión interna a la plantilla de este, para garantizar que todos/as estén informados y conozcan el plan de igualdad aprobado se utilizaran todos los canales de comunicación internos de la empresa.		
GRUPO DESTINATARIO	• Toda la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos Materiales		
PERSONAS RESPONSABLES	• RRHH • Comisión de Igualdad		
TEMPORALIZACIÓN	Desde su puesta en marcha, a lo largo del Plan de Igualdad.	CALENDARIZACIÓN	Desde su puesta en marcha, a lo largo del Plan de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Plan de Igualdad difundido internamente. • Nº y tipo de canales utilizados para su difusión.		
MEDIDA 2	Revisión y corrección del lenguaje en la documentación y canales de comunicación de la empresa para transformarlo en inclusivo.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Revisar el lenguaje utilizado en documentación y comunicaciones tanto internas como externa de la empresa, detectando usos ni inclusivos Si se detecta lenguaje no inclusivo será correctamente corregido.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos Materiales		
PERSONAS RESPONSABLES	• Comisión de Igualdad •		
TEMPORALIZACIÓN	Desde su puesta en marcha, a lo largo del Plan de Igualdad	**TEMPORALIZACIÓN**	Desde su puesta en marcha, a lo largo del Plan de Igualdad
INDICADORES DE	• Documentación de la empresa revisado.		

06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)

Firmado digitalmente por 06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Reg:29023 / Hoja:MA-114764 /Tomo:5043 / Folio:90 /Fecha:09/01/2014 / Inscripción:5, serialNumber=IDCES-06253174A, givenName=DANIEL, sn=ZARCO EXOJO, cn=06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316), 2.5.4.97=VATES-B93008316, o=FORMACION PARA EL DESARROLLO E INSERCION SL, c=ES
Fecha: 2021.07.20 11:04:38 +02'00'

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Lenguaje no inclusivo detectado y modificado.

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del pan es inadecuado o insuficiente.
- En caso de fusión, absorción, trasmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Teniendo en cuenta que el plan de igualdad es un documento flexible, con un fin, y que consta de: medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; todo **lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de igualdad en caso de**:

a. Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
b. No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
c. Que la empresa elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
d. Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido del éste con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o

06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)

Firmado digitalmente por 06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Reg:29023 / Hoja:MA-114764 /Tomo:5043 / Folio:90 /Fecha:09/01/2014 / Inscripción:5, serialNumber=IDCES-06253174A, givenName=DANIEL, sn=ZARCO EXOJO, cn=06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316), 2.5.4.97=VATES-B93008316, o=FORMACION PARA EL DESARROLLO E INSERCION SL, c=ES
Fecha: 2021.07.20 11:05:14 +02'00'

dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos.

Para solventar discrepancias que no hayan podido resolverse en el seno de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de igualdad al respecto de la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, **se podrá acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva.**

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

La **Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad** estará conformada por:

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO EN LA EMPRESA	PARTE SOCIAL/PARTE EMPRESARIAL
Daniel Zarco Exojo	Representante Legal de la Empresa	Parte Empresarial
Jesús Chicharro Botija	Representante Legal de los Trabajadores/as	Parte Social

Sus **funciones y funcionamiento** quedan definidas en el punto 11 del presente Plan de Igualdad.

06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)

Firmado digitalmente por 06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Reg:29023 / Hoja:MA-114764 /Tomo:5043 / Folio:90 /Fecha:09/01/2014 / Inscripción:5, serialNumber=IDCES-06253174A , givenName=DANIEL, sn=ZARCO EXOJO, cn=06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316), 2.5.4.97=VATES-B93008316, o=FORMACION PARA EL DESARROLLO E INSERCION SL, c=ES
Fecha: 2021.07.20 11:05:44 +02'00'

11.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento de los Planes de Igualdad queda recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres hombres, y su modificación posterior mediante el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Concretamente, el artículo 46 de Ley de Igualdad establece que:

"Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados."

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos para cada medida, así como conocer el proceso de desarrollo, con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario, o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados, de cara a facilitar el cumplimiento de los objetivos generales del Plan.

Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan constituirse en Comisión de Seguimiento, que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Funciones de la Comisión de Seguimiento

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

06253174A DANIEL ZARCO (R. B93008316)

Firmado digitalmente por 06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Reg:29023 / Hoja:MA-114764 /Tomo:5043 / Folio:90 /Fecha:09/01/2014 / Inscripción:5, serialNumber=IDCES-06253174A, givenName=DANIEL, sn=ZARCO EXOJO, cn=06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316), 2.5.4.97=VATES-B93008316, o=FORMACION PARA EL DESARROLLO E INSERCION SL, c=ES
Fecha: 2021.07.20 11:06:30 +02'00'

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

- Reunirse, como mínimo, **semestralmente** y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as socios/as y empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, detentará las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

Seguimiento

La información recogida se plasmará en **informes semestrales**. Los informes harán referencia a la situación actual de cada uno de los centros de DEFOIN y la evolución que han experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan. Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid a 17 de junio de 2021

06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)

Firmado digitalmente por 06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Reg:29023 /Hoja:MA-114764 / Tomo:5043 /Folio:90 / Fecha:09/01/2014 /Inscripción:5, serialNumber=IDCES-06253174A, givenName=DANIEL, sn=ZARCO EXOJO, cn=06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316), 2.5.4.97=VATES-B93008316, o=FORMACION PARA EL DESARROLLO E INSERCION SL, c=ES
Fecha: 2021.07.20 11:07:04 +02'00'

Daniel Zarco Exojo
Representante Legal de la Empresa

Jesús Chicharro Botija
Representante Legal de los Trabajadores / as

12.ANEXO: GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acciones positivas: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 LO 3/2007).

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7 LO 3/2007).

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (Art. 7 LO 3/2007).

Brecha salarial: Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres.

Comisión de Igualdad: Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, negociación, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de las trabajadoras y trabajadores.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.

Corresponsabilidad: En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)

Firmado digitalmente por 06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Reg:29023 / Hoja:MA-114764 /Tomo:5043 / Folio:90 /Fecha:09/01/2014 / Inscripción:5, serialNumber=IDCES-06253174A, givenName=DANIEL, sn=ZARCO EXOJO, cn=06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316), 2.5.4.97=VATES-B93008316, o=FORMACION PARA EL DESARROLLO E INSERCION SL, c=ES
Fecha: 2021.07.20 11:07:44 +02'00'

Datos desagregados por sexo: Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

Diagnóstico de situación: El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.

Discriminación directa por razón de sexo: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art.6.1 LO 3/2007).

Discriminación indirecta por razón de sexo: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (Art. 6.2 LO 3/2007).

Discriminación Salarial: Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

Estereotipos de género: Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas– sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)

Firmado digitalmente por 06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Reg:29023 / Hoja:MA-114764 /Tomo:5043 / Folio:90 /Fecha:09/01/2014 / Inscripción:5, serialNumber=IDCES-06253174A, givenName=DANIEL, sn=ZARCO EXOJO, cn=06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316), 2.5.4.97=VATES-B93008316, o=FORMACION PARA EL DESARROLLO E INSERCION SL, c=ES
Fecha: 2021.07.20 11:08:19 +02'00'

Igualdad efectiva: Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

Impacto de género: Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Indicador de género: aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación con los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Perspectiva/enfoque de género: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.

Plan de igualdad de la empresa: Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (Art. 46 LO 3/2007).

Segregación horizontal: En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

Segregación vertical: Es también conocida como "techo de cristal" y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

Transversalidad: Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a

06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)

Firmado digitalmente por 06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Reg:29023 / Hoja:MA-114764 /Tomo:5043 / Folio:90 /Fecha:09/01/2014 / Inscripción:5, serialNumber=IDCES-06253174A, givenName=DANIEL, sn=ZARCO EXOJO, cn=06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316), 2.5.4.97=VATES-B93008316, o=FORMACION PARA EL DESARROLLO E INSERCION SL, c=ES
Fecha: 2021.07.20 11:08:57 +02'00'

promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Violencia de Género: La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)

Firmado digitalmente por 06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Reg:29023 / Hoja:MA-114764 /Tomo:5043 / Folio:90 /Fecha:09/01/2014 / Inscripción:5, serialNumber=IDCES-06253174A, givenName=DANIEL, sn=ZARCO EXOJO, cn=06253174A DANIEL ZARCO (R: B93008316), 2.5.4.97=VATES-B93008316, o=FORMACION PARA EL DESARROLLO E INSERCION SL, c=ES
Fecha: 2021.07.20 11:09:33 +02'00'