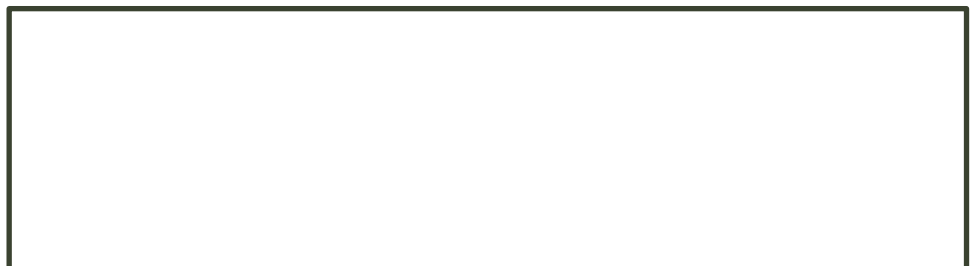




I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

FORUM ACTIVA CANARIAS S.L.U.

Vigencia: 2020 a 2024



Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1 PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:.....	3
1.2 COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD.....	6
1.3 MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN.....	7
1.4 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	8
1.5 NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	9
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	11
3. VIGENCIA DEL I PLAN DE IGUALDAD.....	11
4. OBJETIVOS GENERALES.....	12
5. MEDIDAS CONCRETAS A ADOPTAR DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN.....	17
5.1 MEDIDA CONCRETA Nº 1: PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ACTUAR FRENTE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACION ILÍCITA EN EL TRABAJO - FORMACIÓN A LA PLANTILLA: PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO FRENTE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACION ILÍCITA EN EL TRABAJO.....	17
5.2 MEDIDA CONCRETA Nº 2: FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.....	20
5.3 MEDIDA CONCRETA Nº 3: GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO.....	22
5.4 MEDIDA CONCRETA Nº 4: ELABORAR GUIA DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EXISTENTES EN LA EMPRESA.....	24
5.5 MEDIDA CONCRETA Nº 5: FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A MANDOS INTERMEDIOS Y A LA COMISIÓN DE IGUALDAD Y/O SEGUIMIENTO.....	26
5.6 MEDIDA CONCRETA Nº 6: ELABORAR GUIA DE SELECCIÓN.....	28
5.7 MEDIDA CONCRETA Nº 7: IMPULSAR CONTRATACIÓN PERSONAL JOVEN.....	30
5.8. MEDIDA CONCRETA Nº 8: EVALUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.....	31
5.9 MEDIDA CONCRETA Nº 9: EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	33
5.10 MEDIDA CONCRETA Nº 10: CHARLAS EN COLEGIOS PARA DERRIBAR LAS BARRERAS DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO DESDE EDADES TEMPRANAS.....	34
5.11 MEDIDA CONCRETA Nº 11: CREACIÓN DE METODOLOGIA DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL Y PLANES DE CARRERA.....	35
5.12 MEDIDA CONCRETA Nº 12: INCREMENTAR EL NÚMERO DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS, A TRAVÉS DE PLANES DE CARRERAS ESPECÍFICOS PARA ELLAS.....	36

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

CRONOGRAMA PLANIFICACIÓN TEMPORAL DE LAS MEDIDAS.	38
6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	40
7. PUBLICACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD.	43
8. RESPONSABILIDAD I PLAN DE IGUALDAD.	43
9. ADHESIÓN Y FIRMA.	46

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

1. INTRODUCCIÓN.

1.1 PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:

Denominación social:	FORUM ACTIVA CANARIAS S.L.U.
Forma jurídica:	Sociedad Limitada Unipersonal
CIF	B38840328
Dirección:	C/ Prolongación de Ramón y Cajal, 13 38003
Provincia	Santa Cruz de Tenerife
Comunidad autónoma	Canarias
CNAE	8299 – Otras Actividades de Apoyo a las Empresas n.c.o.p.
Teléfono:	922 29 30 31
Página Web:	www.activacanarias.es

A fecha de noviembre 2019, la entidad dispone de los siguientes centros de trabajo, con un total de 154 personas en plantilla, con los datos que a continuación indicamos:

CENTROS DE TRABAJO	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total plantilla
C/ Prolongación de Ramón y Cajal, 13 38003 – Santa Cruz de Tenerife	18	42	60
Avd. Obispo Pérez Lugo, Local 6 38300 – La Orotava	11	13	24
Avda. Juan Carlos I. Edif. Royal, 2ª planta Loc A8 38650 – Los Cristianos	7	3	10
C/ Luis Doreste Silva, 21 35004 – Las Palmas de Gran Canaria	31	32	63
Avda de Canarias 59, Vecindario 35110 – Santa Lucía de Tirajana	10	11	21
C/ Veintitrés de Mayo, 13 35600 – Puerto del Rosario	7	5	12
C/ Diputado Manuel Velázquez Cabrera 30, Local A 35620 – Morro Jable	3	2	5
C/ Idefonso Valls de la Torre, Nº7 35500 – Arrecife	4	2	6
Total...	91	110	201

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

FORUM ACTIVA CANARIAS dispone de Convenio Colectivo propio, y que fue suscrito con fecha 21 de abril de 2017 y publicado en el Boletín Oficial de Canarias núm. 86, de 05 de Mayo de 2017 y con vigencia hasta el hasta el 31 de diciembre de 2021.

Grupo Activa Canarias comenzó su actividad en el sector de los Recursos Humanos en el año 1997. El conocimiento y experiencia adquirida les ha convertido en una de las principales empresas de Canarias en el sector con más de 300 clientes en todo el territorio canario.

La estrategia de la empresa está basada en el conocimiento local y el desarrollo de un servicio especializado en cada mercado. Son líderes en nuestro sector en Canarias, disponen del grupo humano más eficiente del sector, y son una empresa con capital 100% canario.

Grupo Activa Canarias ofrece un servicio integral en el área de Recursos Humanos, con el compromiso de proveer cada día soluciones eficaces y competitivas a sus clientes.

Además, dispone de 6 líneas de negocio y especialización:

1. **Trabajo Temporal:** Línea de contratación y puesta a disposición de la plantilla de acuerdo con los supuestos establecidos en la Ley 14/94, obra o servicio, acumulación de tareas, sustituciones de trabajadores/as con reserva del puesto de trabajo y preselección.
2. **On Site:** Línea que ofrece un servicio integral, personalizado y exclusividad a los clientes. Compuesto por uno o varios consultores del Grupo Activa canarias ubicados en las instalaciones del cliente, capaces de ofrecer y coordinar los servicios.
3. **Outsourcing:** Línea especializada en la externalización de servicios, aportando los recursos y medios necesarios para la correcta realización del servicio subcontratado.
4. **Formación:** Línea que ofrece soluciones de valor añadido a las necesidades formativas de sus clientes, posicionándonos como partner en el desarrollo de los Recursos Humanos.
5. **Selección:** Línea que ofrece la búsqueda y selección de trabajadores/as atendiendo a los perfiles demandados por los clientes.
6. **Legal:** Línea especializada en la consultoría y asesoramiento legal especializado en todo el ámbito laboral.

- **Valores y creencias de FORUM ACTIVA CANARIAS :**

- Conciliar las necesidades de la empresa con la de sus trabajadores y trabajadoras.
- Promoción interna de sus trabajadores/as

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

- En la igualdad de toda la plantilla

- **Nuestros atributos como empresa son:**

1. Confianza:

Tenemos una clara orientación a la clientela, generamos confianza en cada una de nuestras acciones, para posicionarnos como la empresa que soluciona sus necesidades inmediatamente con una capacidad de respuesta, tanto diaria como estacional.

2. Especialización.

Con el objetivo de seguir ofreciendo el mejor servicio tanto a la clientela como a colaboradores, operamos en la línea de Trabajo Temporal con diferentes líneas de especialización. Evaluamos su personalidad con pruebas específicas relacionadas con la actitud, eficiencia y productividad o innovación y capacidad creativa, entre otras, así como su perfil profesional, contrastando además su experiencia previa en empresas similares.

3. Garantía.

Todos sus procesos, tanto comerciales como operativos, responden a los procedimientos de control y aseguramiento de la calidad. Para cada servicio se deberán definir los ratios y aspectos cualitativos que marcarán la valoración del servicio.

4. Proximidad.

Somos una empresa con una clara orientación local. Con capacidad para adaptar y personalizar la oferta en función de las necesidades de cada cliente, segmentado por zona geográfica, sector.

5. Innovador.

Contamos con bolsa de trabajo digital y utilizamos las redes para llegar a más perfiles. Además, contamos con nuestra plataforma de formación online para candidatos y empresas.

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

Con esta filosofía de trabajo y compromisos adquiridos, FORUM ACTIVA CANARIAS ha logrado una posición de privilegio, a la vanguardia de tecnología puntera en el sector, pero sobre todo un gran equipo humano, dinámico y profesional, capaz de anticiparse a las necesidades de la clientela.

1.2 COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD.

Con fecha 23 de Enero de 2020, la dirección de FORUM ACTIVA CANARIAS S.L.U., DECLARA su *“COMPROMISO en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.*

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la corresponsabilidad, la prevención y actuación frente al acoso sexual y 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, entendiéndolo por esta “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 difundirá 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 elaboración e implantación, por primera vez, de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, 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

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.”

Llegados a este punto, se han puesto en marcha los mecanismos oportunos para el establecimiento del presente Plan de Igualdad en el que se ha tenido en consideración:

1.3 MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN.

La Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas del 10 de diciembre de 1948 puede considerarse el primer pronunciamiento institucional a nivel mundial de la igualdad de razas, edades, sexos, religiones, culturas y costumbres mediante la condena expresa de toda discriminación: “Todos los hombres son iguales ante la ley y sin discriminación alguna tienen derecho a ser protegidos por la Ley”. Por ello la Declaración de Derechos Humanos de la ONU sentó un principio jurídico universal que sirvió de manera destacada para asentar la igualdad entre mujeres y hombres en los textos internacionales a partir de la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas de diciembre de 1979 que fue ratificada por España en 1983.

Las repercusiones a nivel europeo de los principios universales de igualdad y de eliminación de desigualdades reales entre sexos, han sido recogidas como principio fundamental y como objetivo de integración en todas las políticas y acciones por la Unión Europea desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1999. De hecho, al amparo del artículo 111 del Tratado de Roma se ha venido desarrollando un acervo jurídico comunitario sobre igualdad entre sexos recogido en la Directiva 76/207/CEE reformada por la Directiva 2002/73/CE en materia específica de igualdad entre mujeres y hombres en acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, y en la Directiva 2004/113/CE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, normas europeas que acaban de ser traspuestas a la normativa española en el 2007.

Los avances a nivel europeo se han venido concretando en las directrices del Quinto Programa de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el año 2005 que culminaba los trabajos de la Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres entre el 2001 y el 2005.

En esa misma línea, el propósito y objetivos contenidos en el documento “Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023” del Consejo de Europa, se centran en los siguientes seis puntos:

1. Prevenir y luchar contra los estereotipos de género y el sexismo.
2. Prevenir y luchar contra la violencia hacia la mujer y la violencia doméstica.

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

3. Garantizar el acceso igualitario de la mujer a la justicia.
4. Conseguir una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones tanto políticas como públicas.
5. Proteger los derechos de las mujeres y las niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo.
6. Conseguir la transversalidad de género en todas las políticas y medidas.

La Constitución Española proclama en sus primeros artículos el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por orden expositivo las referencias principales son:

- En el artículo 9.2 dice: “Corresponde a los Poderes Públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.
- Por su parte el artículo 10.2 dice que “Las Normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las materias ratificados por España”
- También el artículo 14 explicita: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social”.

Como consecuencia de lo ello, se desarrolla y aprueba la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableciéndose en su Título IV, capítulos I al IV, toda una serie de medidas para garantizar el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Esta Ley, que se autodefine como una “ley-código”, no solo sienta principios y pautas en su articulado de gran relevancia institucional, sino que en las Disposiciones Transitorias aparecen aspectos concretos y prácticos en orden al mundo del trabajo que generan modificaciones sustanciales en el Estatuto de los Trabajadores; en la ley de la Seguridad Social; en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; en la Ley de Procedimiento Laboral; en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social; y en normativas de inferior rango pero que afectan a temas tan trascendentes como las contrataciones laborales.

1.4 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.

El plan de igualdad de la empresa es 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.

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

El plan de igualdad fijará 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

FORUM ACTIVA CANARIAS S.L.U. ha realizado un diagnóstico de género, que le ha permitido conocer la situación real sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres existentes en la organización, y en función de los datos obtenidos se ha elaborado el primer Plan de Igualdad.

El objetivo general del diagnóstico de género ha sido conocer la situación exacta en la que se encuentra la empresa en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la recogida de información que fue analizada con el fin de detectar oportunidades de mejora, favoreciendo una intervención global a favor de la igualdad en la empresa y valorando las opiniones e implicación de toda la plantilla.

La realización del diagnóstico de género ha sido llevada a cabo, por las personas integrantes de la Comisión de Igualdad, conformada de manera paritaria entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. Al mismo tiempo se ha solicitado la colaboración de toda la plantilla, incluida la alta dirección y el equipo directivo.

Para la elaboración del diagnóstico, se hizo entrega a toda la plantilla de una encuesta cualitativa anónima, acompañada de una carta explicativa, cuyos datos han sido evaluados y analizados.

1.5 NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

El artículo 45.1 de la LOIEMH, establece que *“1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.”,

FORUM ACTIVA CANARIAS S.L.U., se ha constituido una Comisión de Igualdad, cuyas funciones han consistido en la elaboración y negociación del diagnóstico de género en primer lugar, y del Plan de Igualdad, en segundo lugar. La Comisión de Igualdad, ha asumido también las tareas de evaluación y seguimiento del Plan durante toda su vigencia.

El informe de Diagnóstico de Género, junto con los resultados de las encuestas a la plantilla ha sido aprobado por la Comisión de Igualdad.

Previas las reuniones mantenidas en el seno de la Comisión de Igualdad con motivo de la negociación de los objetivos y medidas que forman parte de este I Plan de Igualdad, se adoptaron por unanimidad las que se incorporan a este documento, que contiene las diferentes propuestas que previamente fueron aportadas, debatidas y analizadas por las personas que integran la Comisión de Igualdad.

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para la empresa FORUM ACTIVA CANARIAS S.L.U., y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la empresa pueda abrir y/o comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

3. VIGENCIA DEL I PLAN DE IGUALDAD.

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro (4) años, a contar desde su firma (12/03/2020 A 11/03/2024).

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro distinto.

En todo caso, tres meses antes de que finalice el plan las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del siguiente plan de igualdad.

4. OBJETIVOS GENERALES.

Tal y como queda redactado en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se analizaron y diagnosticaron desde una perspectiva de género, entre otras, las siguientes áreas y que por consiguiente forman parte de su ámbito de aplicación:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Lenguaje inclusivo y sistema de comunicación de la empresa.

En función de las necesidades detectadas a partir del diagnóstico realizado se ha establecido un objetivo general de carácter estratégico, que hace referencia a la totalidad del Plan, y una serie de objetivos específicos, que prestan más detalle a los aspectos de mejora que la empresa tiene que centrarse en corregir.

Datos analizados.

Se han analizado, entre otros, los siguientes datos de la plantilla:

- Tipo de contrato
- Edad.
- Categoría profesional.
- Nivel jerárquico.
- Puestos.
- Área /departamento
- Estudios.
- Antigüedad.
- Retribución anual.
- Tipo de jornada.
- Horario.
- Relación de bajas en los últimos tres años.

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

- Condiciones de trabajo.
- Relación de incorporaciones en los últimos tres años.
- Promociones durante el último año.
- Bajas temporales y permisos.
- Responsabilidades Familiares.
- Plan de formación.

Del mismo modo se ha comprobado la siguiente documentación:

- Convenios colectivos aplicables a la Empresa.
- Organigrama.
- Modelo 190 año 2019 – IRPF.
- Calendario laboral.
- Cuestionario de datos cualitativos para la empresa relativos a: Cultura de la Empresa y Responsabilidad Social Corporativa, Selección, Formación, Promoción, Política Salarial, Ordenación del tiempo de trabajo y Conciliación, Comunicación, Ayudas, Bonificaciones y Política Social, Representatividad, Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo, Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, Mujeres en Situación o Riesgo de Exclusión Social, Convenio Colectivo.
- Encuesta realizada a la Plantilla.
- Cuestionario de datos cuantitativos para la empresa para el suministro de datos desagregados por sexo, a través de la cumplimentación de tablas de valores.
- Formularios, comunicaciones y programas internos:
 - Seguimiento de las formaciones.
 - Procedimientos vacantes y promociones año 2019.
 - Registros de acciones formativas año 2019.
 - Datos familiares de la plantilla (descendientes y ascendientes) extraídos del modelo 145.
 - Registros situaciones IT, maternidad, paternidad, excedencias y guarda legal año 2019.
 - Registros de causas de ceses: despidos, ceses voluntarios, jubilación, incapacidades permanentes año 2019.

En el análisis de la documentación anterior se ha tenido en cuenta que los estereotipos de género son una construcción social que han dado lugar a posicionamientos sociales distintos de las mujeres y de los hombres. Como consecuencia:

- Se distinguen o individualizan papeles y responsabilidades sociales.
- Se produce una distribución de poder diferenciada, situando a las mujeres en la esfera de lo privado y a los hombres en la esfera de lo público.

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

Se ha aplicado un enfoque o perspectiva de género, que de acuerdo con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Cuando se habla de perspectiva de género, se hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

La Comisión de igualdad ha tenido en cuenta que realizar una evaluación del impacto de género contribuye a:

- Garantizar la igualdad de trato en la empresa.
- Detectar y reducir los posibles desequilibrios existentes.
- Facilitar el desarrollo de acciones positivas para corregir los desequilibrios entre mujeres y hombres.

Las conclusiones del diagnóstico de género, en términos de indicadores o aspectos de mejoras, nos han permitido establecer los objetivos y medidas de nuestro Plan de Igualdad, que aquí recogemos, en las distintas áreas analizadas.

Siendo por lo tanto el objetivo general de FORUM ACTIVA CANARIAS S.L.U., tras el análisis realizado a través del diagnóstico de género, establecer una cultura empresarial basada en la igualdad como principio básico y transversal de la organización, mediante la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión de la empresa, mejorando, por un lado, la percepción de las personas trabajadoras con respecto al proyecto empresarial y, por otro, creando una imagen positiva y diferencial con respecto a la competencia.

FORUM ACTIVA CANARIAS S.L.U. apuesta por un espacio de trabajo idóneo para que cualquier persona con independencia de su género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, creencias, ideologías, origen, capacidades, entre otras, pueda desplegar todo su potencial dentro de la organización.

A estos efectos, los objetivos generales de cada una de las áreas de actuación, son los siguientes:

- Selección y contratación.

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado, en cada área.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas, facilitando la incorporación de las personas del sexo menos representado, así como la inserción laboral de colectivos desfavorecidos.

- Clasificación profesional.

Garantizar la correcta adecuación de la categoría y/o grupo profesional de los trabajadores y trabajadoras.

- Formación.

Implantar acciones formativas en igualdad de trato y de oportunidades.

- Promoción profesional.

Garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo, en aras a alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en una proporción tendente a reflejar la representación actual en la Empresa (60/40).

- Corresponsabilidad. Conciliación de la vida personal, familiar laboral.

Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, mejorar las medidas conciliadoras, concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

- Retribución.

Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

- Acoso y discriminación.

Prevenir las posibles situaciones de cualquier tipo de acoso, contribuir al mantenimiento de un entorno laboral libre de todo tipo de situaciones de acoso, en el que la dignidad sea un valor defendido y respetado, y se facilite el desarrollo de las personas.

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

- Lenguaje inclusivo:

Revisar el uso del lenguaje, en comunicaciones escritas y orales (actos, reuniones) y el uso de imágenes inclusivas en las comunicaciones, ya sean internas como externas, aplicando criterios de neutralidad en la imagen que proyecta la entidad.

Hacer visibles a las mujeres, y su contribución a los resultados y al éxito de la organización.

- Difusión y compromiso.

Concienciar, formar y sensibilizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicitar interna y externamente el compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad.

Hasta la firma de este documento, en la empresa no se habían realizado acciones en materia de igualdad bajo la perspectiva de género.

5. MEDIDAS CONCRETAS A ADOPTAR DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN.

5.1 MEDIDA CONCRETA Nº 1: PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ACTUAR FRENTE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACION ILÍCITA EN EL TRABAJO - FORMACIÓN A LA PLANTILLA: PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO FRENTE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACION ILÍCITA EN EL TRABAJO.

Área de actuación: Prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Fecha implantación: entre el 01 de junio y el 31 de julio de 2020.

Objetivo: Implantar en la empresa las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso sexual y por razón de sexo; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a la plantilla, el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo y el formulario y canal de denuncia, así como impartir formación a toda la plantilla sobre la prevención y tratamiento frente al acoso moral, acoso sexual, discriminación por razón de sexo y otras formas de discriminación ilícita en el trabajo.

Descripción de la medida: Elaborar un protocolo de prevención y tratamiento de acoso sexual y acoso por razón de sexo, además de cualquiera discriminación ilícita en el entorno laboral, que establezca una serie de medidas a seguir para definir, prevenir, denunciar y erradicar, todas aquellas conductas que supongan acoso laboral, y discriminación, en el ámbito de esta empresa. Impartir formación a la plantilla sobre la prevención y tratamiento frente al acoso moral, acoso sexual, discriminación por razón de sexo y otras formas de discriminación ilícita en el trabajo.

Metodología: Se constituirá la comisión de acoso sexual y acoso por razón de sexo, se elaborará el protocolo definiendo lo que entiende la empresa por acoso sexual y acoso por razón de sexo, y discriminación, se indicará que pasos debe de seguir aquella persona que pueda estar sufriendo una situación de acoso o discriminación, y se indicará que los datos siempre serán confidencias y nunca habrá represalias, y que pasaría si se tratase de una falsa denuncia.

Se impartirá formación en el centro de trabajo, parte teórica y con casos prácticos, a través de la consultora Lógica Auditores. Se entregará temario del curso y certificado acreditativo de su impartición.

Recursos previstos:

- **Recursos Materiales:** Documento en papel y trípticos para informar a toda la plantilla sobre la existencia del protocolo, resumiendo los aspectos más importantes del mismo. Para la formación, ordenador, sala impartición curso.

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

- **Recursos humanos:** Dirección – Administración y asesoramiento consultora externa especialista en igualdad y acoso y consultora externa.

Mecanismos y herramientas de difusión:

- Protocolo: Se elaborará tríptico informativo con un resumen para su entrega a la totalidad de la plantilla y estará siempre a disposición en cada uno de los centros de trabajo.
- Formación: La dirección de la empresa convocará a la plantilla de la empresa, para su impartición.

Indicadores de seguimiento y evaluación: Se llevará un control, todo ello desagregado por sexo de: el nº de casos de acoso (por tipología) que se han producido, el nº de quejas y denuncias presentadas, el nº de procedimientos instruidos y resueltos, el nº de medidas de sensibilización que se han impartido, tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se han producido en la organización.

Para la formación, se recogerán firmas de las personas que han asistido al curso, y se realizará una encuesta para conocer de las personas que han participado, si este ha sido provechoso. Se llevará un control, desagregado por sexo, del número de personas que reciben dicho curso.

Personal responsable: Comisión de acoso y Dirección.

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Resumen medida:

Medida	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
Establecer y fijar una declaración de principios en relación al acoso moral, sexual y por razón de sexo, y cualquier discriminación ilícita en el entorno laboral, por parte de la organización. Implantar en la empresa las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso moral, sexual y por razón de sexo; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a	Se llevará un control, todo ello desagregado por sexo de: el nº de casos de acoso (por tipología) que se han producido, el nº de quejas y denuncias presentadas, el nº de procedimientos	Comisión de acoso sexual y por razón de sexo.	Entre el 01 de junio de 2020 y 31 de julio de 2020

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

la plantilla, el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo y el formulario y canal de denuncia.	instruidos y resueltos, el nº de medidas de sensibilización que se han impartido, tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se han producido en la organización.		
Impartir formación elaborada específicamente para promover la formación y educación de las personas que integran la plantilla, sobre la manera de proceder ante la activación del Protocolo de Actuación en Acoso en el Trabajo. El objetivo central de la formación es conseguir dotar de capacidad a las personas que asistan al curso, de una actitud analítica y de capacidad de escoger estrategias eficaces para prevenir y actuar adecuadamente ante casos de acoso en el trabajo. Saber distinguir entre acoso y conflicto.	Se recogerán firmas de las personas que han asistido al curso, y se realizará una encuesta para conocer de las personas que han participado, si este ha sido provechoso. Se llevará un control, desagregado por sexo, del número de personas que reciben dicho curso.	Dirección	Entre el 01 de junio de 2020 y 31 de julio de 2020

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

5.2 MEDIDA CONCRETA Nº 2: FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.

Área de actuación: Formación.

Fecha implantación: entre el 01 de junio y el 31 de julio de 2020.

Objetivo: Los objetivos generales del curso son los siguientes:

- » Definir y contextualizar el concepto de IGUALDAD en relación a las Políticas sociales sobre los Derechos Humanos
- » Enmarcar a nivel legal el concepto de IGUALDAD en el mundo laboral y la Seguridad Social.
- » Identificar y analizar los diferentes casos de desigualdad que se producen en la actualidad.
- » Conocer e identificar los supuestos y acciones referentes a la conciliación familiar como herramienta de IGUALDAD.
- » Definir el contexto legal de los Planes de Igualdad y las estrategias de IGUALDAD.

Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en los procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, así como a la totalidad de la plantilla, comisión de igualdad, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla.

Descripción de la medida: se impartirá formación a la totalidad de la plantilla, y con ello se pretende asentar las bases para el desarrollo y la implantación efectiva del Plan de Igualdad a fin de que mujeres y hombres dispongan de las mismas oportunidades en la organización. Duración del curso 2 horas.

Metodología: se impartirá formación en el centro de trabajo, a través de personas técnicas y formadoras en Igualdad. Se entregará temario del curso y certificado acreditativo de su impartición.

Recursos previstos:

- **Recursos Materiales:** proyector, ordenador, sala impartición curso.
- **Recursos humanos:** consultora externa y Dirección.

Mecanismos y herramientas de difusión: la dirección de la empresa convocará a las personas que recibirán el curso de la fecha de impartición, que será dentro del horario laboral.

Indicadores de seguimiento y evaluación: Una vez realizado el curso, se contestará una encuesta por parte de las personas que han participado, para evaluar si ha sido provechoso el curso y firmarán todas ellas un compromiso para transmitir al resto de las personas que forman

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

la plantilla, los conocimientos adquiridos. Se llevará un control del número de cursos realizados, número de personas formadas desagregado por sexo, y el % de cursos realizados en horario laboral en esta materia concreta.

Personal responsable: Dirección.

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Resumen medida:

Medida	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
Impartir formación elaborada específicamente para sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a toda la plantilla.	Nº de cursos realizados, nº de personas formadas desagregado por sexo, % de cursos realizados en horario laboral	Consultora externa y Dirección.	Entre el 01 de junio de 2020 y 31 de julio de 2020

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

5.3 MEDIDA CONCRETA Nº 3: GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO.

Área de actuación: Lenguaje inclusivo y sistema de comunicación de la empresa.

Fecha implantación: entre el 01 de junio y el 31 de julio de 2020.

Objetivo: Vigilar y corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno y externo, a fin de eliminar el sexismo y sensibilizar sobre los efectos de un uso discriminatorio del lenguaje y de las imágenes con el fin de representar a las personas, en general, y las figuras masculinas y femeninas, en particular, en igualdad de oportunidades y sin sesgos de género. El lenguaje no sexista alude al uso de un lenguaje igualitario y no excluyente que permita visibilizar a las mujeres, rompiendo con estereotipos y prejuicios sexistas; para ello, es necesario modificar el enfoque androcéntrico de las expresiones y se darán alternativas a los términos más utilizados en la organización.

Descripción de la medida: elaboración de una guía del lenguaje.

Metodología: se elaborará una guía en donde se recogen términos y sus alternativas para cumplir con la inclusión, y no discriminación. Para ello se analizarán documentos de la empresa, y se tendrán en cuenta los términos más utilizados para poder dar alternativas a los mismos.

Recursos previstos:

- **Recursos Materiales:** Documento en papel y soporte informático.
- **Recursos humanos:** Dirección y asesoramiento consultora externa especialista en igualdad.

Mecanismos y herramientas de difusión: Se le entregará a cada persona que forma parte de la plantilla, bien en soporte papel o informático.

Indicadores de seguimiento y evaluación: Se llevará un control, con recogida de firma, de la entrega de dicha guía. Se les entregará a todas las personas que formen parte de la plantilla en ese momento con la nómina correspondiente a ese mes, y en el momento que se produzca una nueva incorporación se le entregará en los primeros 10 días de prestación de la relación laboral. Se llevará un registro de número de personas a las que se les ha entregado la guía, desagregado por sexo.

Se comprobarán todos los documentos generados por todas las personas de la empresa, para que utilicen un lenguaje neutro.

Personal responsable: responsable de RRHH.

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Resumen medida:

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

Medida	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
Elaboración de una guía del lenguaje inclusivo.	Recogida de firma, de la entrega de dicha guía a cada persona trabajadora. Se llevará un control de los documentos generados por todas las personas de la empresa, para que utilicen un lenguaje neutro.	Responsable de RRHH.	Año 2021

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

5.4 MEDIDA CONCRETA Nº 4: ELABORAR GUIA DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EXISTENTES EN LA EMPRESA.

Área de actuación: Ordenación del tiempo de trabajo – Conciliación.

Fecha implantación: año 2021.

Objetivo:

- Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, laboral y familiar en el cuidado de hijos/as por parte del padre.
- Incentivar que el padre haga uso de su derecho a utilizar el permiso por nacimiento.
- Dar a conocer los pasos a seguir para la solicitud de los permisos existentes.

Descripción de la medida: elaboración de una guía en materia de conciliación.

Metodología: se recopilarán todas las medidas de conciliación existentes en la empresa, tanto las acordadas internamente como las recogidas en el convenio de aplicación y el estatuto de los trabajadores/as. Posteriormente se acordará con la comisión de igualdad, y se pondrán a disposición de toda la plantilla.

Recursos previstos:

- **Recursos Materiales:** Documento en papel y soporte informático.
- **Recursos humanos:** Dirección – Administración y asesoramiento consultora externa especialista en igualdad.

Mecanismos y herramientas de difusión: Se le entregará a cada persona que forma parte de la plantilla, bien en soporte papel o informático.

Indicadores de seguimiento y evaluación: Se llevará un control, con recogida de firma, de la entrega de dicha guía. Se les entregará a todas las personas que formen parte de la plantilla en ese momento con la nómina correspondiente a ese mes, y en el momento que se produzca una nueva incorporación se le entregará en los primeros 10 días de prestación de la relación laboral. Se llevará un registro de número de personas a las que se les ha entregado la guía, desagregado por sexo. Se llevará un control desagregado por sexo, con el nº de personas a las que se le entrega la guía.

Personal responsable: Dirección.

Personas destinatarias: toda la plantilla.

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

Resumen medida:

Medida	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
Elaboración de una guía de medidas de conciliación existentes en la empresa y entregarla a cada persona trabajadora.	Recogida de firma, de la entrega de dicha guía a cada persona trabajadora. Nº de personas, desagregadas por sexo, a las que se le hace entrega de la guía.	Dirección.	Año 2021

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

5.5 MEDIDA CONCRETA Nº 5: FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A MANDOS INTERMEDIOS Y A LA COMISIÓN DE IGUALDAD Y/O SEGUIMIENTO.

Área de actuación: Formación.

Fecha implantación: Durante el año 2021.

Objetivo: Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a los mandos intermedios con personal a su cargo y a la comisión de igualdad y/o seguimiento. Será una formación específica en la que se darán a conocer aspectos relacionados con:

- Normativa aplicable en materia de igualdad en las empresas.
- Conocimiento del compromiso de igualdad asumido por la empresa.
- Conceptualización básica de términos de igualdad y su aplicación en las políticas y estrategias empresariales.
- Papel de los mandos intermedios en el clima laboral de la empresa y su implicación a los resultados de la misma, desde una perspectiva de género.
- Difusión de las medidas de igualdad en la organización, al personal que tienen a cargo.

Descripción de la medida: se impartirá formación a mandos intermedios y a la comisión de igualdad y/o seguimiento para garantizar la eficiente transferencia del compromiso de la dirección en relación a la igualdad de oportunidades en la organización, a todo el personal a su cargo, promoviendo un clima de responsabilidad en materia de igualdad en toda la plantilla. Duración del curso 2 horas.

Metodología: se impartirá formación en el centro de trabajo, a través de personas técnicas y formadoras en Igualdad. Se entregará temario del curso y certificado acreditativo de su impartición.

Recursos previstos:

- **Recursos Materiales:** proyector, ordenador, sala impartición curso.
- **Recursos humanos:** consultora externa y Dirección.

Mecanismos y herramientas de difusión: la dirección de la empresa convocará a las personas que recibirán el curso de la fecha de impartición, que será dentro del horario laboral.

Indicadores de seguimiento y evaluación: Una vez realizado el curso, se contestará una encuesta por parte de las personas que han participado, para evaluar si ha sido provechoso el curso y firmarán todas ellas un compromiso para transmitir al personal a cargo los conocimientos adquiridos. Nº de cursos realizados, nº de personas formadas desagregado por sexo, % de cursos realizados en horario laboral.

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

Personal responsable: Dirección y consultora externa.

Personas destinatarias: mandos intermedios, integrantes de la Comisión de igualdad.

Resumen medida:

Medida	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
Impartir formación en materia de igualdad a mandos intermedios y a la comisión de igualdad y/o seguimiento	Nº de cursos realizados, nº de personas formadas desagregado por sexo, % de cursos realizados en horario laboral	Consultora externa y Dirección.	Año 2021

5.6 MEDIDA CONCRETA Nº 6: ELABORAR GUIA DE SELECCIÓN.

Área de actuación: Selección – acceso al empleo.

Fecha implantación: Año 2022.

Objetivo: facilitar la integración de la perspectiva de género en el procedimiento de selección de la organización, incluyendo no solo una declaración de principios, si no establecer las directrices a seguir para evitar cualquier discriminación en el proceso de pre-selección, selección y contratación, como las fases que lo componen.

El fin es el de seguir parámetros objetivos, tales como la experiencia, desempeño y formación de la persona candidata, obviando las cuestiones relativas al sexo o a los roles y estereotipos de género adjudicados a ésta.

Descripción de la medida: elaboración de una guía de selección.

Metodología: se elaborará una guía con el siguiente contenido:

- directrices fundamentales.
- fases del proceso de selección
- detección de necesidades de contratación.
- comunicación de oferta de empleo
- redacción de oferta de empleo en lenguaje no sexista.
- difusión externa de la oferta de empleo.
- recepción de candidaturas.
- preselección.
- desarrollo pruebas de selección.
- toma de decisiones sobre contratación y comunicación de resultados.
- fase de incorporación y firma del contrato.
- diagramas de flujo.
- seguimiento y medición.
- anexo ejemplo perfil oferta de empleo

Con el desarrollo de esta guía se busca primordialmente, facilitar y mejorar la selección del personal de la organización, sin caer en los prejuicios culturales y sociales que discriminan negativamente y postergan a personas en los procesos de selección, con evidente perjuicio que esto causa en el funcionamiento y resultados de la sociedad y la organización.

Recursos previstos:

- **Recursos Materiales:** Documento en papel y soporte informático.
- **Recursos humanos:** Dirección y asesoramiento consultora externa especialista en igualdad y acoso.

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

Mecanismos y herramientas de difusión: Se pondrá a disposición de las personas responsables de realizar la selección en la empresa, y firmarán un documento conforme se les ha entregado y explicado dicha guía.

Indicadores de seguimiento y evaluación: Se llevará un control, de todos los procesos de selección, segregando por sexo aquellas personas que han sido entrevistadas, así como se informará del medio en el que nos ha llegado el CV de cada persona que ha participado en el proceso. Indicaremos también el motivo por el que no se contará con la persona entrevistada para que forme parte de la plantilla. Se llevará un control desagregado por sexo, con el nº de personas a las que se le entrega la guía.

Personal responsable: responsable de RRHH.

Personas destinataria: personas que intervienen en el proceso de selección y personas entrevistadas.

Resumen medida:

Medida	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
Elaboración de una guía de selección de personal en la empresa.	Control de los procesos de selección segregado por sexo. Detallando personas que han sido entrevistadas, medio en el que nos ha llegado el CV y motivo por el que no se contará con la persona entrevistada para que forme parte de la plantilla. . Se llevará un control desagregado por sexo, con el nº de personas a las que se le entrega la guía.	Responsable de RRHH.	Año 2022

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

5.7 MEDIDA CONCRETA Nº 7: IMPULSAR CONTRATACIÓN PERSONAL JOVEN.

Área de actuación: Proceso de selección y contratación.

Fecha implantación: Año 2022.

Objetivo: incrementar el número de personas contratadas, con edades comprendidas entre los 16 y 30 años. Está enfocada a que todas las personas jóvenes no ocupadas ni integradas en los sistemas de educación o formación, puedan recibir una oferta de empleo, educación o formación, incluida la formación de aprendiz o periodo de prácticas, tras acabar la educación formal o quedar desempleadas.

Descripción de la medida: alta en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, publicando ofertas en el mismo y buscando posibles candidatos/as para cubrir vacantes en la empresa.

Metodología: una vez conocida la vacante a cubrir en la empresa, se publicará la oferta en el sistema nacional de garantía juvenil, y se dará prioridad de acceso a la empresa de dichas personas candidatas a cubrir la vacante.

Recursos previstos:

- **Recursos Materiales:** ordenador, listado control.
- **Recursos humanos:** responsable de RRHH.

Indicadores de seguimiento y evaluación: Se llevará un control de las ofertas publicadas y de las personas inscritas, así como un control posterior en caso de contratación, para evaluar el porcentaje de personas contratadas en cada departamento a través de este sistema nacional de garantía juvenil, todo ello desagregado por sexo.

Personal responsable: Responsable de RRHH.

Resumen medida:

Medida	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
Alta en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil	Control de las ofertas publicadas y de las personas inscritas, así como un control posterior en caso de contratación, para evaluar el porcentaje de personas contratadas en cada departamento a través de este sistema nacional de garantía juvenil, todo ello desagregado por sexo.	Responsable de RRHH	Año 2022

5.8. MEDIDA CONCRETA Nº 8: EVALUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Área de actuación Empleo.

Fecha implantación: Año 2023.

Objetivo: Realizar una valoración de cada puesto de trabajo, consiste en determinar el valor de un puesto concreto en relación a los demás puestos de la empresa. Es decir, es una forma de ponderar la importancia relativa de un puesto dentro de la organización y, así, determinar su remuneración económica. Establecer un marco de referencia donde la perspectiva de género sea garantía de una actitud vigilante para que los estereotipos de género no tengan cabida ni en el diseño ni en la estructura organizacional ni en la dimensión operativa. En este sentido, una valoración de puestos de trabajo neutra respalda una evaluación objetiva del puesto, independientemente de la persona que lo ocupe.

Descripción de la medida: Realizar una valoración y evaluación de los puestos de trabajo en la empresa para garantizar igual remuneración para igual trabajo.

Metodología: se elaborarán fichas de cada uno de los puestos de trabajo. Se entrevistará a las personas responsables de cada departamento, a la persona responsable de RRHH y se entrevistará individualmente a un porcentaje representativo de cada puesto, para corroborar dichas funciones.

Recursos previstos:

- **Recursos Materiales:** Documento en papel y soporte informático.
- **Recursos humanos:** Responsable de RRHH – Administración, gerencia y consultora experta en igualdad y experta en laboral.

Mecanismos y herramientas de difusión: Se pondrá a disposición de todas las personas que forman parte de la plantilla, y se le entregará cada persona que acceda a la empresa la ficha del puesto que ocupará.

Indicadores de seguimiento y evaluación Se llevará un control de todos los cambios que se produzcan de funciones para su actualización. Se desagregarán por sexo, cada persona asignada a cada puesto.

Personal responsable: Responsable de RRHH y Dirección.

Personas destinatarias: totalidad de la plantilla.

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

Resumen medida:

Medida	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
Evaluación de puestos de trabajo.	Se llevará un control de todos los cambios que se produzcan de funciones para su actualización. Se desagregarán por sexo, cada persona asignada a cada puesto.	Responsable de RRHH y Dirección.	Año 2023.

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

5.9 MEDIDA CONCRETA Nº 9: EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

Área de actuación: Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

Fecha implantación: Durante el año 2023.

Objetivo: Aportar información que permita el diagnóstico de las condiciones de trabajo psicosociales de la empresa para poder disminuir el impacto negativo de los riesgos detectados en la plantilla.

Descripción de la medida: Abordar las condiciones de trabajo de la plantilla, conociendo los riesgos que la pueden afectar negativamente ya sea que afecten su seguridad y/o salud y establecer una planificación que permita reducirlos y/o eliminarlos para favorecer un clima laboral adecuado para el personal que conforma la empresa.

Metodología: Elaborar un diagnóstico de los riesgos psicosociales de la empresa para detectar los posibles riesgos que impacten negativamente a la plantilla e intervenir sobre ellos para reducirlos y/o eliminarlos.

Recursos previstos:

- **Recursos Materiales:** Documento en papel y soporte informático.
- **Recursos humanos:** Responsable de prevención y Dirección.

Mecanismos y herramientas de difusión: Evaluación y análisis, para su posterior transmisión a la plantilla, a través de un folleto informativo, las medidas tomadas para reducir el impacto de los riesgos que pueden afectar a las personas trabajadoras.

Indicadores de seguimiento y evaluación: Control de los riesgos encontrados y su impacto en la plantilla desagregado por sexo, antes y después de la implementación de la planificación correctiva. Llevar un control del nº de encuestas lanzadas y recibidas, desagregadas por sexo. Llevar un control de las medidas ejecutadas, para control si se ha alcanzado el objetivo buscado.

Personal responsable: Responsable de prevención.

Personas destinatarias: la totalidad de la plantilla.

Resumen acción:

Medida	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
Evaluación de riesgos psicosociales	Control de los riesgos encontrados y su impacto en la plantilla desagregado por sexo,	Responsable de prevención	Año 2023

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

	antes y después de la implementación de la planificación correctiva.		
--	--	--	--

5.10 MEDIDA CONCRETA Nº 10: CHARLAS EN COLEGIOS PARA DERRIBAR LAS BARRERAS DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO DESDE EDADES TEMPRANAS.

Área de actuación: Responsabilidad social corporativa. Selección y contratación.

Fecha implantación: Durante el año 2024.

Objetivo: Realizar charlas en colegios de la zona, en las que se transmita al alumnado las barreras impuestas por los estereotipos de género en cuanto a la elección de la formación profesional de las personas, más concretamente en la feminización del área de administración.

Descripción de la medida: Realizar charlas en los colegios de la zona para transmitir al alumnado que la labor que realiza FORUM ACTIVA CANARIAS, a pesar de ser mayoritariamente administrativa, no es exclusivamente para mujeres, y que la formación que se elija no debe estar condicionada al sexo sino a las preferencias y capacidades de las personas.

Metodología: Realizar charlas presenciales de 30 minutos en centros educativos en los que se incentive a las niñas y niños a decir a que se quieren dedicar sin que esto esté condicionado al sexo sino a los gustos, preferencias, capacidades y/o habilidades de cada uno/a y que conozcan que el trabajo realizado por FORUM ACTIVA CANARIAS puede ser realizado por hombres y mujeres y realización de dinámicas adaptadas a las edades de las niñas y niños participantes.

Recursos previstos:

- **Recursos Materiales:** Aula de clase y material de presentación.
- **Recursos humanos:** Comisión de igualdad y formador/a especialista en igualdad.

Mecanismos y herramientas de difusión: Charlas en los colegios.

Indicadores de seguimiento y evaluación: Control de la cantidad de niños y niñas participantes en las charlas, desagregado por sexo, comprobación de los conocimientos adquiridos a través de dinámicas específicas para la edad de los participantes, enfocadas en “Que quiero ser cuando sea grande”

Personal responsable: Comisión de igualdad.

Personas destinatarias: público en general.

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

Resumen acción:

Medida	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
Charlas en colegios para derribar las barreras de estereotipos de género desde edades tempranas	Control de la cantidad de niños y niñas participantes en las charlas, comprobación de los conocimientos adquiridos a través de dinámicas, desagregado por sexo.	Comisión de igualdad.	Año 2024

5.11 MEDIDA CONCRETA Nº 11: CREACIÓN DE METODOLOGIA DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL Y PLANES DE CARRERA.

Área de actuación: Promoción

Fecha implantación: Durante el año 2024.

Objetivo: Medir el rendimiento laboral de las personas que conforman la plantilla con el objeto de tomar decisiones objetivas en las promociones internas y/o remuneración, dando a conocer el potencial del capital humano en la empresa y estimulando además la excelencia como valor fundamental.

Descripción de la medida: Diseñar una metodología que permita evaluar el desempeño de cada persona trabajadora en relación a su puesto de trabajo y que ofrezca resultados objetivos que faciliten la toma de decisiones de promoción. Estar en capacidad de ofrecer retroalimentación a la plantilla sobre su rendimiento en el puesto de trabajo y así fomentar la excelencia.

Metodología: Elaborar un documento que contenga los criterios de evaluación del personal de FORUM ACTIVA CANARIAS, basado en la valoración previa de los puestos de trabajo para determinar el rendimiento de la plantilla.

Recursos previstos:

- **Recursos Materiales:** Documento en papel y soporte informático.
- **Recursos humanos:** Responsable de RRHH y dirección.

Mecanismos y herramientas de difusión: Encuestas a la plantilla y entrevista directa con la persona evaluada.

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

Indicadores de seguimiento y evaluación: Encuestas generales a la plantilla para contrastar la efectividad de la medida, control de promociones internas detallando las causas objetivas, derivadas de la evaluación realizada, que justifican la promoción, desagregada por sexo.

Personal responsable: Dirección, Responsable de RRHH y mandos intermedios.

Resumen acción:

Medida	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
Creación de una metodología de evaluación del personal y planes de carrera	Encuestas a la plantilla y control de promociones internas detallando las causas que justifican la promoción, desagregada por sexo.	Dirección, Responsable de RRHH y mandos intermedios.	Año 2024

5.12 MEDIDA CONCRETA Nº 12: INCREMENTAR EL NÚMERO DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS, A TRAVÉS DE PLANES DE CARRERAS ESPECÍFICOS PARA ELLAS.

Área de actuación: Infrarrepresentación femenina

Fecha implantación: Durante el año 2024.

Objetivo: Diseñar un plan de carrera dirigido a las mujeres en el que puedan desarrollar las competencias académicas necesarias para promocionar a puestos directivos de la empresa y aumentar la representación femenina en los puestos de mayor responsabilidad, logrando la participación de mujeres en al área directiva que actualmente está masculinizado.

Descripción de la medida: Una planificación de carrera anticipa futuras necesidades y oportunidades, facilitando la formación necesaria para cubrir dichas necesidades en el momento que se produzcan. Si se realiza un plan de carrera específico para mujeres se propicia su participación en las promociones a puestos de mayor responsabilidad favoreciendo la participación de mujeres en los puestos directivos.

Metodología: Desarrollo de un plan de carrera dirigido al desarrollo de capacidades académicas de mujeres para que puedan participar en los procesos de promoción a los puestos de mayor responsabilidad hasta alcanzar la participación igualitaria de mujeres y hombres en la dirección.

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

Recursos previstos:

- **Recursos Materiales:** Documento en papel y soporte informático.
- **Recursos humanos:** Responsable de RRHH y Dirección.

Mecanismos y herramientas de difusión: Información a la plantilla de los planes de formación por correo electrónico y en reuniones.

Indicadores de seguimiento y evaluación: Relación del personal que se acoge al plan de carrera diseñado y su impacto en la representación de mujeres y hombres en el área de dirección.

Personal responsable: Responsable de RRHH, Dirección y mandos intermedios.

Personas destinatarias: mujeres de la plantilla.

Resumen acción:

Medida	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
Incrementar el número de mujeres en puestos directivos, a través de planes de carreras específicos para ellas	Relación del personal que se acoge al plan de carrera diseñado y su impacto en la representación de mujeres y hombres en el área de dirección.	Responsable de RRHH, Dirección y mandos intermedios.	Año 2024

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

CRONOGRAMA PLANIFICACIÓN TEMPORAL DE LAS MEDIDAS.

MEDIDA	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024
PROTOCOLO Y FORMACIÓN EN PREVENCIÓN ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACION ILÍCITA EN EL ENTORNO LABORAL	Entre el 01 de junio y el 31 de julio de 2020				
FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD	Entre el 01 de junio y el 31 de julio de 2020				
GUÍA DE LENGUAJE.	Entre el 01 de junio y el 31 de julio de 2020				
ELABORAR GUIA DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EXISTENTES EN LA EMPRESA		Primer semestre			
FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A MANDOS INTERMEDIOS.		Primer semestre			
ELABORAR GUIA DE SELECCIÓN.			Primer trimestre		
IMPULSAR CONTRATACIÓN PERSONAL JOVEN.			Primer semestre		

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

EVALUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.				Primer semestre	
EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.				Segundo semestre	
CHARLAS EN COLEGIOS PARA DERRIBAR LAS BARRERAS DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO DESDE EDADES TEMPRANAS.					Primer semestre
CREACIÓN METODOLOGIA EVALUACIÓN DEL PERSONAS Y PLANES DE CARRERA					Primer trimestre
INCREMENTAR EL NUMERO DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS, A TRAVÉS DE PLANES DE CARRERAS ESPECÍFICOS PARA ELLAS.					Segundo trimestre

6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El seguimiento y la evaluación permitirán conocer el desarrollo del I Plan de Igualdad en la empresa y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación.

Los **objetivos** que se persiguen con esta actuación son entre otros:

- ✓ Comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan.
- ✓ Reflejar los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del plan.
- ✓ Adaptar el Plan a las nuevas situaciones y necesidades detectadas.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos e impacto del Plan en el entorno de la empresa.

Los aspectos a evaluar e indicadores utilizados serán los que describimos a continuación: resultado, proceso e impacto.

1. **Resultado:** medirá el nivel de ejecución del plan, medidas, personas beneficiarias. Se evaluará de la siguiente manera:
 - ✓ % formalización del compromiso con la igualdad de oportunidades.
 - ✓ % de elaboración, preparación y difusión del Plan de Igualdad. Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
 - ✓ Nivel de ejecución del Plan de Igualdad.
 - ✓ Nº de medidas del plan puestas en marcha.
 - ✓ Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
 - ✓ Grado de sensibilización en acoso sexual.
 - ✓ Nº, sexo y perfil profesional de las personas beneficiarias de las acciones.
2. **Proceso:** en el que se medirá la adecuación de los recursos y métodos empleados, incidencias, comunicación. A través de:
 - ✓ Nº de observaciones e incidencias detectadas (aquí especificamos cualquier observación, incidencia, problema y solución que hayamos tenido a lo largo del proceso).
 - ✓ Grado de satisfacción de la plantilla
 - ✓ Grado de información y difusión entre la plantilla.
 - ✓ Grado de adecuación de los recursos humanos.
 - ✓ Evaluación Competencias.

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

- ✓ Grado de Sistematización de los Procedimientos
 - ✓ Adecuación del plan a las necesidades de la plantilla.
3. **Impacto:** en donde se comprobaremos la reducción de desigualdades, las mejoras en el clima laboral, la imagen interna y externa de la empresa, ...

A continuación, descripción el proceso de **seguimiento que se seguirá en la organización para comprobar las acciones:**

SEGUIMIENTO	DESCRIPCIÓN
Personas/grupos/de departamentos/comités responsables del seguimiento	<p>Cada política y medida tiene asignado un/a responsable de su elaboración y seguimiento designado por la Comisión de igualdad.</p> <p>El seguimiento de los indicadores de calidad e igualdad es asumida por la Comisión de igualdad, en la persona del responsable de administración.</p>
Mecanismos, herramientas y/o sistemas de información utilizados para el seguimiento	<p>Reuniones de trabajo de la Comisión de Igualdad.</p> <p>Listado de seguimiento que se actualizada en cada reunión y a medida que se van llevando a cabo políticas y medidas (mínimo semestral).</p>
Informes de seguimiento	<p>Listado que recopila toda la información de forma clara y concisa.</p>
Difusión de las acciones de seguimiento	<p>A través de comunicados internos (mail).</p> <p>A través de las redes sociales y la página web a nuestros grupos de interés.</p>
Acciones adoptadas como resultado del seguimiento	<p>Todas las incorporadas en el Plan de Igualdad están derivadas del seguimiento de las políticas de igualdad establecidas y del diagnóstico de situación de punto de partida.</p>

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

Descripción del proceso de **evaluación**:

EVALUACIÓN	DESCRIPCIÓN
Personas/grupos/departamentos/comités responsables de la evaluación	<p>Cada política y medida tiene asignado un/a responsable de su elaboración y seguimiento. Anualmente se analizará el grado de cumplimiento.</p> <p>El seguimiento de los indicadores de calidad e igualdad es asumido por la comisión de igualdad.</p> <p>Anualmente se analizará el grado de cumplimiento.</p>
Mecanismos de evaluación	<p>Información compartida que estará disponible en la carpeta de Igualdad, en el departamento de Administración bajo la supervisión de la persona responsable de Administración.</p> <p>Fichas de seguimiento que se actualiza en cada reunión y a medida que se van llevando a cabo políticas y medidas (mínimo semestral). Con revisión anual por parte de la comisión de igualdad para valorar su % de ejecución durante el año y los resultados obtenidos.</p>
Informes de evaluación	<p>Excel que recopila toda la información de forma clara y concisa por trimestres y anualmente.</p>
Difusión de las acciones de evaluación	<p>A través de comunicados internos.</p> <p>A través de mails.</p> <p>A través del tablón de anuncios.</p>
Acciones evaluación adoptadas como resultado de la evaluación	<p>Todas las incorporadas en el Plan de Igualdad están derivadas del seguimiento de las políticas de igualdad establecidas.</p>

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

7. PUBLICACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD.

El presente Plan de igualdad estará a disposición de los trabajadores y trabajadoras de la empresa y se compromete a darle difusión al mismo entre toda la plantilla como fecha límite el 20 de marzo de 2020, así como su registro en REGCON.

8. RESPONSABILIDAD I PLAN DE IGUALDAD.

La responsabilidad del Plan de Igualdad de la empresa, estará a cargo de la Comisión de igualdad.

La Comisión para la elaboración del I Plan de Igualdad ha consensuado la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que formará parte integrante de dicho Plan, y que tendrá la misión de interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de FORUM ACTIVA CANARIAS S.L.U.

Composición.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de FORUM ACTIVA CANARIAS S.L.U. estará compuesta por las mismas personas que forman la Comisión de igualdad:

- Por la parte representación trabajadores y trabajadoras: Maria Mercedes Barber Riquelme.
- Por la parte empresarial: Juan Carlos Zambonino Soler.

Funciones.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para el asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

- ✓ Atribuciones generales de la Comisión.
 - Interpretación del Plan de Igualdad.
 - Seguimiento de su ejecución.
 - Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
 - Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

- ✓ Atribuciones específicas de la Comisión.
 - Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
 - Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
 - Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
 - Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
 - Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.
 - Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al tercer año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.
 - En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El grado de consecución de los resultados esperados.
 - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 - El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
 - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
 - Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
 - El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión, que será la encargada del seguimiento y evaluación, formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Funcionamiento.

La Comisión se reunirá como mínimo dos veces al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

Medios.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable-coordinadora designada por la Empresa en materia de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

9. ADHESIÓN Y FIRMA.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al presente Plan de Igualdad, y en prueba de entera conformidad firman el presente, en Santa Cruz de Tenerife, a 12 de marzo de 2020.

Representante legal de la empresa:

Rojo Carnica Ramón con DNI 5240376X

Representantes de los Trabajadores:

Gimeno Machetti, Jose con DNI 5.167.936-C

Representante de Los Trabajadores:

Perdomo Cerpa, Demetrio con DNI 44.706.323-G

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

I Plan de Igualdad

FORUM ACTIVA CANARIAS SLU

