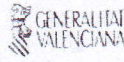


Data 05 NOV. 2009

ENTRADA Nº



FENT EMPRESA  
IGUALS EN  
OPORTUNITATS



GENERALITAT  
VALENCIANA

CONSELLERIA DE BENESTAR SOCIAL



UNION EUROPEA  
FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro

# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE BETAFORMACIÓN

VISADO por la Dirección General de la Mujer y  
por la Igualdad, en fecha a 10 de febrero de 2009

IMPLANTACIÓN PLAN DE IGUALDAD

*Acción subvencionada por la Direcció General de la Dona i per la Igualtat de la Conselleria de Benestar Social y cofinanciada por el FSE.*



2009



*Acción subvencionada por la Direcció General de la Dona i per la Igualtat de la Conselleria de Benestar Social y cofinanciada por el FSE.*

## INDICE

- 1.- INTRODUCCIÓN
- 2.- MEDIDAS IMPLANTADAS POR ÁREAS
- 3.- CALENDARIZACIÓN
- 4.- CONCLUSIONES



## 1.-INTRODUCCIÓN

Desde el pasado mes de febrero de 2009, la empresa BETAFORMACION está reconocida con el sello del VISADO de su Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años, se aplica a todo el personal laboral y se centra en el ámbito de actuación de la Comunitat Valenciana. Tanto la dirección de la empresa como el personal laboral responsable de las distintas áreas del centro se han mostrado sensibilizadas con el proceso de redacción e implantación del Plan de Igualdad.

La empresa BETAFORMACION ante el anuncio de las Ayudas para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad en las empresas de la Comunitat Valenciana, decide solicitar esta ayuda para la contratación a media jornada de una Agente de Igualdad en su empresa.

Desde el 1 de septiembre de 2009 hasta el 31 de octubre de 2009 BETAFORMACION contrata a media jornada como Agente de Igualdad a Pau Serrano Magdaleno, Licenciada en Ciencias de la Información, Máster en Investigación y Docencia en Estudios Feministas por la Universitat Jaume I, Especialista en Género y Políticas de Igualdad por la Universidad Rey Juan Carlos I y con estudios de doctorado por la Universitat de Valencia en l'Institut d'Estudis de la Dona.

## DIAGNOSTICO

Después de estudiar el diagnóstico realizado en el Plan de Igualdad, detectamos que aunque previa redacción del Plan de Igualdad ya se estaban aplicando medidas de igualdad, algunos datos referentes a la retribución, la clasificación profesional y a las altas y bajas de la empresa no estaban suficientemente documentados.

La Agente de Igualdad procede a ampliar datos referentes a la plantilla en aspectos como la retribución, la clasificación profesional y el movimiento de personal.



## 2.- MEDIDAS

Según se establece en el Plan, el diagnóstico de situación de BETAFORMACION había dado como resultado una serie de necesidades a cubrir por áreas.

### 1.- Área de Acceso al empleo y la contratación

---

#### Objetivo

Garantizar la igualdad en el proceso de selección de ofertas de carácter interno y externo, y facilitar el acceso de las mujeres a puesto en las que están subrepresentadas.

#### Acciones

- 1.- Comprobar que las *ofertas de empleo* publicadas no contienen ningún filtro por razón de sexo.
- 2.- Revisar las *pruebas selectivas* utilizadas en los procesos de selección: test, entrevistas, etc para que sean neutrales
- 3.- Elaborar un modelo de *guion de entrevista* idéntico para hombres y mujeres (sobre todo en relación con cuestiones como el estado civil, hijos, etc.) en donde sean evaluadas las personas con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios, que pueden introducir un sesgo en la selección.
- 3.- "Discriminación positiva": en igualdad de condiciones y méritos optar por contratar preferentemente a la mujer para aquellos puestos en los que este *subrepresentada*.
- 4.- Formación del personal de RRHH en materia de Igualdad de Oportunidades

**Responsable:** *Técnica del Área de Empleo e Innovación*

### IMPLANTACIÓN

*Una de las primera tareas a las que la Agente de Igualdad se enfrenta es actualizar la "foto de empresa" establecida en febrero de 2009, cuando se*



Acció subvencionada por la Direcció General de la Dona i per la Igualtat de la Conselleria de Benestar Social y cofinanciada por el FSE.

entrega el Plan a visar, y la situación a 1 de septiembre.

La Agente de Igualdad comprueba que las ofertas de empleo publicadas no contengan ningún filtro de género y así procede a corregir los anuncios que en la página web de BETAFORMACIÓN se cuelgan.

A continuación adjuntamos los modelos de ofertas de empleo que la empresa tiene colgados en su página web y corregidos partiendo de un uso no sexista de la lengua.

### **APÚNTATE EN LA BOLSA DE EMPLEO**

**Manda tu currículum a: [seleccion@betaformacion.com](mailto:seleccion@betaformacion.com)**

#### **O F E R T A S :**

**OFERTA FEBRERO PROFESORES/AS**

**El Centro de Formación Beta esta realizando Selección de personal de las siguientes áreas:**

- DOCENTES DE LETRAS. LIC FILOLOGÍA HISPÁNICA
- DOCENTES DE CIENCIAS. LIC QUÍMICA
- DOCENTES DE CONTABILIDAD FINANCIERA

**Personas interesadas mandar currículum a [natalia@betaformacion.com](mailto:natalia@betaformacion.com)**

**PROFESORES/AS**

**Si estas interesad@ en formar parte de nuestro **equipo docente**, mandar currículum a: [seleccion@betaformacion.com](mailto:seleccion@betaformacion.com)**

**PROFESOR/A DE INGLES**

**PROFESOR/A DE INGLES,  
CON EXPERIENCIA EN DOCENCIA. Personas interesadas mandar currículum a: [natalia@betaformacion.com](mailto:natalia@betaformacion.com)**

**OFERTA PROFESOR/A OPOSICIONES**

**Profesor/a de Oposiciones. Imprescindible experiencia.  
Interesados/as mandar currículum [natalia@betaformacion.com](mailto:natalia@betaformacion.com)**



Acción subvencionada por la Dirección General de la Dona i per la Igualtat de la Conselleria de Benestar Social y cofinanciada por el FSE.

Uno de los aspectos en los que más se ha puesto énfasis durante el periodo que la Agente de Igualdad ha estado en la empresa ha sido la formación en Igualdad de Oportunidades a la plantilla.

Se trata de una plantilla docente ya que BETAFORMACION es una empresa dedicada la formación en todas las áreas educativas como el APOYO a Primaria, Secundaria, Ciclos Formativos, Acceso a la Universidad, Idiomas, así como FORMACION CONTINUA Y OCUPACIONAL.

BETAFORMACION es un referente en la formación no reglada y en especial lleva más de 20 años preparando oposiciones a la administración local, autonómica y de justicia.

Una de las medidas previstas dentro del Plan de Igualdad es la Formación del personal de RRHH en materia de Igualdad de Oportunidades, La Agente de Igualdad informa de los distintos cursos que se van realizando a la persona encargada de RRHH.

Así, desde el área de RRHH se está participando en la 1ª edición del Curso On-line para la elaboración e implantación de planes de igualdad. Una acción que está dirigida entre otras personas a los departamentos de recursos humanos y que veíamos necesario realizar para poder mejorar y gestionar el Plan de Igualdad que pronto cumplirá un año.

La Agente de Igualdad ha informado del Congreso estatal sobre horarios Racionales y a difundido el mensaje informativo de la Dirección General de la Mujer.

Sent: IV Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles "Conciliando por la Igualdad"  
(20 de 32)

Fecha: Tue, 27 Oct 2009 23:27:01 +0100 [27/10/09 23:27:01 CET]

De: [pauigualdad@betaformacion.com](mailto:pauigualdad@betaformacion.com)

Para: NATALIA <[natalia@betaformacion.com](mailto:natalia@betaformacion.com)>

Cc: 'Victoria Miguel Sanfelix' <[victoria@betaformacion.com](mailto:victoria@betaformacion.com)>, [mjesus@betaformacion.com](mailto:mjesus@betaformacion.com), 'fina' <[fina@betaformacion.com](mailto:fina@betaformacion.com)>

Asunto: Re: RV: IV Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles "Conciliando por la Igualdad"

Cabeceras: [Mostrar todas las cabeceras](#)

De: Mar Pérez Serra [[mailto:perez\\_marserr@gva.es](mailto:perez_marserr@gva.es)]

Enviado el: lunes, 26 de octubre de 2009 14:54

Para: Undisclosed-Recipient;

Asunto: IV Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles "Conciliando por la Igualdad"



Acció subvencionada per la Direcció General de la Dona i per la Igualtat de la Conselleria de Benestar Social y cofinanciada per el FSE.

Estimado/a Sr./Sra.

La Conselleria de Bienestar Social a través de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, colabora en la celebración del IV Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles "Conciliando por la Igualdad", que se celebrará los días 17 y 18 de noviembre de 2009 en el Museo Príncipe Felipe de la Ciudad de las Artes y las Ciencias de Valencia.

Para dar la máxima difusión al Congreso adjunto remito carta de la Directora General de la Mujer y por la Igualdad, así como tríptico del Congreso.

Más información:

En la web del Congreso: [www.horariosenespana.es](http://www.horariosenespana.es) ó [info@horariosenespana.com](mailto:info@horariosenespana.com)

En la web de la Conselleria de Bienestar Social/Mujer: [www.bsocial.gva.es](http://www.bsocial.gva.es) ó [mujer\\_web@gva.es](mailto:mujer_web@gva.es)

Por teléfono 961971639 (Srta. Mar)

Esperando contar con su asistencia.

Atentamente,

Mar Pérez Serra  
Agente de Igualdad.  
Dirección General de la Mujer y por la Igualdad  
C/ Nàquera, 9 46003 Valencia  
Telf. 96 197 16 00 Fax. 96 197 16 10

## 2.- Área de conciliación

---

### Objetivo

Establecer medidas de conciliación encaminadas a mejorar las posibilidades de atender a las necesidades personales y familiares, posibilitando la flexibilidad del tiempo y el espacio.

### Acciones

1.- Posibilidad de establecer distintas formas de adaptación a la jornada laboral, según las características particulares de la empresa y las necesidades de la plantilla.

Las diferentes posibilidades son:

- Flexibilización del horario laboral: en la hora de comienzo y fin,



Acción subvencionada por la Dirección General de la Dona i per la Igualtat de la Conselleria de Benestar Social y cofinanciada por el FSE.

- Jornada continuada
- Jornada a tiempo parcial
- Flexibilidad en los cambios de turno entre compañeros/as
- Posibilidad de acumular horas extras para disponer de ellas para asuntos personales (banco de horas o bolsas de horas)
- Posibilidad de trabajar menos horas al día o a la semana con una disminución proporcional del salario (jornada laboral reducida)
- Evitar que la formación y las reuniones se establezcan fuera del horario laboral.
- Política de no establecer reuniones a últimas horas de la jornada laboral

2.- Posibilidad de adaptar el puesto de trabajo ante determinadas circunstancias personales, es decir, el/la trabajador/a continúa en el mismo puesto pero se rebaja su carga de trabajo o sus responsabilidades.

**Responsable:** *Equipo Directivo*

### **IMPLANTACIÓN**

*Después de estudiar el Plan de Igualdad, se ha comprobado como existe una flexibilidad laboral y que la plantilla tiene distintos horarios adecuados a sus necesidades.*

### **3.- Área de clasificación profesional, promoción y formación**

#### **Objetivo**

Desarrollar el talento y capacidades de todo el personal laboral, incrementando en última instancia las capacidades y competencias de la propia empresa.

#### **Acciones**

- 1.- Diseñar un programa formativo que tenga en cuenta las necesidades de formación de todo el personal de la empresa.
- 2.- Potenciar la formación de todo el personal de la empresa con el establecimiento de medidas compensatorias del tiempo destinado a formarse (formación dentro del horario laboral, o compensación de la totalidad o porcentaje de horas de formación)

**Responsable:** *Equipo Directivo*



Acción subvencionada por la Direcció General de la Dona i per la Igualtat de la Conselleria de Benestar Social y cofinanciada por el FSE.

## IMPLANTACION

Una de las críticas de la Consellería era la validez de las medidas previstas. En ese sentido una de las acciones realizadas ha sido una acción formativa

Es por eso que una de las medidas que se han implantado con más énfasis ha sido la sensibilización en Igualdad de Oportunidades para las docentes y los docentes de BETAFORMACION que día a día trabajan con niños y niñas, adolescentes, jóvenes y personas adultas en sus aulas.

La jornada preparada por la Agente de Igualdad se hizo desde un marco de COMIDA COLOQUIO.

A continuación se muestra el mensaje de convocatoria que por correo electrónico se envió a toda la plantilla para la asistencia a esta jornada formativa prevista desde un ambiente informal y lúdico.

---




## MENSAJE CONVOVATORIA ACCION FORMATIVA

Fecha: Tue, 13 Oct 2009 22:19:04 +0200 [13/10/09 22:19:04 CET]

De:

Para:

Asunto: comida coloquio en Beta Formación

Parte(s):  2 [debate sobre los tiempos\(2\).pdf](#) [application/pdf] 145 KB  

Cabeceras:

Saludos cordiales,

Como agente de igualdad tengo el gusto de convocaros a la comida coloquio que realizaremos en Beta Formación el próximo viernes 16 de octubre en la sede de Beta en Torrent.

El coloquio estará centrado en temática relacionada con el Plan de Igualdad de Oportunidades y será presentado y dinamizado por Pau Serrano, agente de igualdad en Beta Formación.

Esperamos contar con vuestra presencia al ser una actividad amena de tertulia y acompañada por una comida fría e informal.

Os adjunto en un archivo pdf un material que me parece interesante que tengáis y que quiere ser una herramienta de apoyo para nuestra COMIDA-COLOQUIO. Se trata de "Las dificultades de vivir una vida apresurada. Reflexiones en torno a nuestro uso del tiempo" de la



Acció subvencionada per la Direcció General de la Dona i per la Igualtat de la Conselleria de Benestar Social y cofinanciada por el FSE.

socióloga Teresa Torns de la Universitat de Barcelona.

Os espero

DATOS DE LA CONVOCATORIA:

COMIDA COLOQUIO

Viernes, 16 de Octubre de 2009

15.00 horas

Duración prevista: 2 horas máximo

\*Se ruega confirméis la asistencia

Atentamente,

Pau Serrano, agente de igualdad Beta Formación

---

La acción formativa estaba relacionada con la temática del uso de los tiempos. Un tema que desde la dirección de BETAFORMACION se ha visto como necesaria e interesante de implantar y debatir entre la plantilla.

La acción formativa ha sido coordinada por la Agente de Igualdad que envió un material de apoyo el texto: "Las dificultades de vivir una vida apresurada. Reflexiones en torno a nuestro uso del tiempo" de la socióloga Teresa Torns de la Universitat de Barcelona que adjuntamos con este documento.

Durante la comida coloquio, la Agente de Igualdad utilizó una metodología práctica y participativa acompañada de un Power Point que adjuntamos también como material adicional y justificativo de la acción formativa.

A la comida coloquio asistieron las tres personas (mujeres) que conforman el equipo directivo así como la persona (mujer) que trabaja en tareas administrativas en BETAFORMACION. También asistieron 4 docentes de BETAFORMACION, dos mujeres y dos hombres así como la persona (mujer) que en estos momentos realiza prácticas formativas en esta empresa.

A continuación se pueden ver algunas de las fotos tomadas en esta jornada formativa:



*Acción subvencionada por la Direcció General de la Dona i per la Igualtat de la Conselleria de Benestar Social y cofinanciada por el FSE.*



**La Comida Coloquio en BETAFORMACIÓN tuvo lugar el VIERNES 16 DE OCTUBRE de 15 a 17 horas.**

**Como se muestra en la foto, la metodología fue práctica y las personas que participaron debatieron sobre diversos conceptos relacionados con la conciliación.**



Acció subvencionada per la Direcció General de la Dona i per la Igualtat de la Conselleria de Benestar Social y cofinanciada por el FSE.



La Agente de Igualdad Pau Serrano concluye la comida coloquio con la que la plantilla de BETAFORMACION estuvo debatiendo sobre la CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.

#### 4.- Área de igualdad en la retribución

##### Objetivo

Eliminar cualquier discriminación retributiva por razón del sexo.

##### Acciones

- 1- Establecimiento de una regulación coordinada entre jornada y salario, a través de un sistema de "bolsa de horas" en la que las horas extras realizadas se intercambian por tiempo de trabajo, así como el establecimiento de la jornada irregular o flexible.
- 2.- Realización de revisiones periódicas de los salarios comparando los salarios de hombres y mujeres para detectar y evitar desequilibrios.



Acció subvencionada per la Direcció General de la Dona i per la Igualtat de la Conselleria de Benestar Social y cofinanciada per el FSE.

**Responsables:** *Equipo Directivo*

## IMPLANTACIÓN

Desde la dirección de Beta Formación y en sintonía con la implantación del Plan de Igualdad en la empresa, se ha elaborado un material para poder cumplimentar y poner en marcha una de las medidas novedosas: el banco del tiempo. Desde el mes de septiembre se han puesto en marcha partes mensuales.

Se trata sobretodo de llevar el control del trabajo realizado para la empresa, de las horas que se dedican a las diversas tareas, y del tiempo que a veces se hace de más para sacar la faena adelante. También, a veces, el excesivo tiempo que nos ocupa hacer algunas tareas, lo productivas y productivos que pueden llegar a ser las personas de la plantilla. El banco del tiempo va a estar en fase de pruebas durante noviembre y diciembre y desde dirección se irá valorando su efectividad y necesidad real.

En estos momentos la Agente de Igualdad ha preparado unas plantillas en *excel* que cada persona tendrá que cumplimentar según sus tareas y tiempos.

Los dos ficheros que adjuntamos quieren:

1. POR UNA PARTE, TENER UN REGISTRO DE LAS HORAS, DE LOS TIEMPOS QUE CADA TRABAJADOR/A REALIZA EN LA EMPRESA, A QUE LE DEDICA EL TIEMPO Y EL TIEMPO QUE DEDICA A ESTAR EN BETA.
- 2.- SABER SI SE HACEN HORAS DE MÁS, VALORAR POR QUE MOTIVOS, REGISTRAR ESAS HORAS, Y FINALMENTE, SI LA DIRECCIÓN COMPRUEBA EFECTIVAMENTE QUE HAY HORAS EXTRAS, NEGOCIARA CON LA PERSONA CÓMO PUEDEN SER DISFRUTADAS ESAS HORAS DE MÁS.





FONT EMPRESAS  
IGUALTAT EN  
OPORTUNITATS



Acció subvencionada per la Direcció General de la Dona i per la Igualtat de la Conselleria de Benestar Social y cofinanciada por el FSE.



GENERALITAT VALENCIANA  
FONT EMPRESAS  
IGUALTAT EN  
OPORTUNITATS



Acció subvencionada per la Direcció General de la Dona i per la Igualtat de la Conselleria de Benestar Social i cofinanciada pel Fons Social Europeu.

# PARTES DE TIEMPOS

## NOVIEMBRE

3. TAREAS DIARIAS		Mensuales	puntuales	Horas	Minutos	Terminada	Pendiente
Dpto.	Nº tarea	diarias					
Secretaría	1						
	2						
	3						
	4						
	5						
	6						
	7						
	8						
	9						
	10						
F. Continuas y FPO	1						
	2						
	3						
	4						
	5						
	6						
	7						
	8						
WEB BETA	1						
	2						
	3						
Clases	1						
	2						
	3						
F. Bilingüe de	1						
	2						
	3						
Clases	1						
	2						
	3						
	4						
	5						
	6						
	7						
	1						
	2						
	3						
	4						

3. INCIDENCIAS		Motivo	Solucion	Tiempo	Terminada	Pendiente
Nº						
1						
2						
3						
4						
5						
6						







## 5.- Área de Salud Laboral

---

### Objetivo

Adoptar medidas de prevención que promuevan la salud laboral de las/los trabajadoras/es

### Acciones

Actuaciones dirigidas a mejorar el conocimiento y detección del acoso sexual y poner en marcha estrategias de prevención y sensibilización que contribuyan a mejorar la atención y tratamiento de los posibles casos que se produzcan:

- \_ Actualizar y difundir los documentos existentes sobre esta materia en el conjunto de la estructura sindical.
- \_ Formación y sensibilización de personas con responsabilidades sindicales, incluidas quienes ostenten representación sindical en el ámbito de empresa.
- \_ Promover debates internos para la definición de estrategias de actuación y propuestas para la negociación colectiva.
- \_ Edición de folletos y otros materiales para la prevención y sensibilización.
- \_ Campañas para la sensibilización de trabajadores y trabajadoras
- \_ Difundir las obligaciones que el art. 48.1 de la LOI 3/2007 establece en relación con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, que *"deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos"*.

1.- Incluir en los reconocimientos médicos anuales pruebas de radiodiagnóstico y otras específicas para cada sexo.

2.- Garantizar que el entorno de trabajo reúna las condiciones ambientales adecuadas, ventilación e iluminación.

3.- Facilitar la introducción de pausas durante la jornada laboral

**Responsables:** *Equipo Directivo*



Acció subvencionada per la Direcció General de la Dona i per la Igualtat de la Conselleria de Benestar Social y cofinanciada por el FSE.

## **IMPLANTACION**

**Según la revisión para la concesión del visado del Plan de Igualdad, las medidas previstas en esta área no estaban bien concretadas.**

Por ejemplo:

“1.- Incluir en los reconocimientos médicos anuales pruebas de radiodiagnóstico y otras específicas para cada sexo”

**Del mismo modo las medidas:**

“2.- Garantizar que el entorno de trabajo reúna las condiciones ambientales adecuadas, ventilación e iluminación.

3.- Facilitar la introducción de pausas durante la jornada laboral”

No se entiende que sean medidas acordes al Plan de Igualdad y en ese sentido desde la Agente de Igualdad se han previsto medidas informativas y de sensibilización relacionadas con la violencia de género y el acoso sexual.

Una de las docentes de los grupos de Oposiciones, licenciada en Derecho junto con la ayuda de la Agente de Igualdad han preparado una intervención a propósito de la legislación vigente en esta materia y que se ha realizado en las diversas clases de todos los grupos que reciben formación para la preparación de las oposiciones.

**Adjuntamos como material adicional el material repartido al alumnado.**

---



## 6.-Área de comunicación y lenguaje no sexista

### Objetivo

Eliminar la imagen y lenguaje sexista de la empresa tanto de cara al exterior como en el ámbito interno.

### Acciones

- 1.- Facilitar a todo el personal una guía o manual que recoja las normas de comunicación no sexista.
- 2.- Utilizar un lenguaje no sexista en los medios utilizados para el Marketing On line (*mailings* y web)
- 3.- Utilizar el lema de "Empresa colaboradora en la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres", en las campañas de publicidad de la empresa cuando ésta sea reconocida.
- 4.- Revisar los documentos de Calidad de la empresa para que se utilice un lenguaje no sexista.

**Responsables:** *Responsables del Área de Administración y Comunicación*

### IMPLANTACION

Esta ha sido sin duda el área que más cambios ha realizado la Agente de Igualdad desde su entrada en la empresa.

Adjuntamos todo el material impreso, gráfico, carteles informativos, texto de la página web, *mailings* y anuncios que se han elaborado teniendo en cuenta un uso no sexista del lenguaje.

A continuación hay una relación de los documentos y materiales revisados y corregidos para su correcta utilización teniendo en cuenta la lengua no sexista.

- 1.-Revista
- 2.-BIO (Boletín electrónico por la Igualdad de Oportunidades)  
4 ejemplares durante los meses de septiembre y Octubre
- 3.-Mailings con la oferta formativa
- 4.-Anuncios y carteles
- 5.-Anuncio en páginas amarilla
- 6.-Página web



### 3. CALENDARIZACION

Febrero de 2010: Evaluación 1º Año Visado del Plan de Igualdad

### 4. CONCLUSIONES

La puesta en marcha del Plan de Igualdad de BETAFORMACIÓN supone la implantación de las medidas fijadas en el apartado anterior en los plazos estimados. Tanto la aprobación del Plan como su entrada en vigor ha sido comunicada a toda la plantilla y de hecho figura en su página web y en los paneles informativos del centro.

El seguimiento y **evaluación de las acciones positivas programadas en el PIO**, se va realizando de forma continua y a final de año, con el fin de ver en que medida se están alcanzando los objetivos propuestos, realizando los ajustes y correcciones necesarios que garanticen una implantación satisfactoria de las acciones.

Se ha llevado a cabo un **seguimiento continuo** de las acciones gracias a la presencia de una Agente de Igualdad, que ha analizado el impacto de las medidas implantadas.





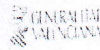
SENT EMPESA  
IGUALS EN  
OPORTUNITATS



*Acción subvencionada por la Direcció General de la Dona i per la Igualtat de la Conselleria de Benestar Social y cofinanciada por el FSE.*

## DOCUMENTOS ANEXOS





Acció subvencionada per la Direcció General de la Dona i per la Igualtat de la Conselleria de Benestar Social y cofinanciada per el FSE.

## RELACION DE DOCUMENTOS ANEXOS

1. Fotocopia compulsada DNI persona contratada
2. Fotocopia compulsada de la titulació exigida en la convocatòria: Màster homologado
3. Fotocopia compulsada del expediente acadèmic de la titulació exigida en la convocatòria
4. Fotocopia compulsada del títol de certificat de especialista en gènere y polítiques de igualtat
5. Fotocopia compulsada de les nòmines corresponents al període contratado
6. Fotocopia compulsada del Certificat de empresa
7. Fotocopia compulsada de la comunicació de fin de contracte
8. Còpia del contracte
9. Còpia del material de l'acció formativa realitzada : power point y article
10. Còpia del material repartit al alumnat en les accions de sensibilització sobre la violència de gènere.
11. Còpia de la revista
12. Còpia de les Boletines electròniques
13. Còpia del manual de llenguatge no sexista
14. Còpia de la carta de benvinguda
15. Còpia de les accions formatives que oferta la empresa en material de Igualtat de Oportunitats
16. Còpia de les parts de temps y banc de hores
17. Còpies de diferents parts de la pàgina web de la empresa amb el llenguatge revisat des del punt de vista no sexista
18. Fotografies del centre amb els panells informatius y la inclusió de temàtica de Igualtat de Oportunitats



EXCM. AJUNTAMENT DE SUECA  
COMPULSAT I D'ACORD AMB L'ORIGINAL

30 OCT. 2009



LA SECRETARIA GRAL.,  
P.D.

M<sup>a</sup> DOLORES MARQUÉS ORTELLS

España



NOMBRE / NOM  
MARIA PAU  
PRIMER APELLIDO / PRIMER COGNOM  
SERRANO  
SEGUNDO APELLIDO / SEGON COGNOM  
MAGDALENO

73776589-H

EXPED. 27-12-2006 VAL. 27-12-2016  
IDESP

73776589-H



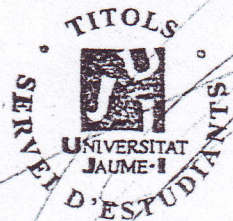


Francisco Toledo Lobo, rector de la Universitat Jaume I de Castelló de la Plana,

CERTIFIQUE: Que Maria Pau Serrano Magdaleno, nascuda el 10 de juliol de 1973, a Sueca (València), de nacionalitat espanyola, amb document d'identitat/número de passaport 73776589H, ha superat els estudis conduents a l'obtenció del títol de MÀSTER EN INVESTIGACIÓ I DOCÈNCIA EN ESTUDIS FEMINISTES, DE GÈNERE I CIUTADANIA, i ha pagat els drets d'expedició del títol.

I perquè tinga els mateixos efectes que el títol de màster, amb caràcter provisional i fins que aquest s'edite, expedisc aquest document.

El rector, i per delegació de firma (Resolució 15/06/2006),  
la cap del Servei de Gestió de la Docència i Estudiants,  
Carmen Falomir del Campo



EXCM. AJUNTAMENT DE SUECA  
COMPULSAT I D'ACORD AMB L'ORIGINAL

30 OCT. 2009



LA SECRETARIA GRAL.,  
P.D.  
M<sup>a</sup> DOLORES MARQUÉS ORTELLS

Castelló de la Plana, 27 d'octubre de 2009



**CERTIFICA:**

Que Serrano Magdaleno, Maria Pau, con documento de identidad 73776589H, ha cursado los siguientes estudios de master:

Máster en Investigación y Docencia en Estudios Feministas, de Género y Ciudadanía

Asignatura	Tipo	Créd.	C.A.	Conv.	Nota	
PAE001 - Introducción a la Teoría Feminista	OB	2,5	2008/09	1ª ordinaria (feb.)	Sobresaliente	9,50
PAE002 - Metodología para la Investigación y Docencia en Estudios Feministas, de Género y Ciudadanía	OB	2	2008/09	1ª ordinaria (feb.)	Sobresaliente	10,00
PAE003 - Historia de los Movimientos Feministas	OB	1,6	2008/09	1ª ordinaria (feb.)	Notable	7,50
PAE004 - Taller de Lectura	OB	2,5	2008/09	1ª ordinaria (feb.)	Notable	7,50
PAE005 - Mujeres y Antropología	OB	2	2008/09	1ª ordinaria (jun.)	Notable	7,00
PAE006 - Mujeres y Diversidad Cultural: Mujeres Gitanas	OB	2,5	2008/09	1ª ordinaria (jun.)	Notable	7,00
PAE007 - Ciudadanía y Género en Grecia. Antígona a debate	OB	1,6	2008/09	1ª ordinaria (jun.)	Aprobado	6,00
PAE008 - ¿Privado? ¿Público? La (des)construcción de una Dicotomía Patriarcal	OB	2	2008/09	1ª ordinaria (jun.)	Notable	8,00
PAE009 - Mujeres en la Historia de la Psicología	OB	2,5	2008/09	1ª ordinaria (jun.)	Notable	7,50
PAE010 - Psicología y Violencia de Género	OB	2	2008/09	1ª ordinaria (jun.)	Notable	7,50
PAE011 - Género y Cultura: entre el Antiguo Régimen y la Modernidad (1)	OB	2,5	2008/09	1ª ordinaria (jun.)	Notable	7,00
PAE012 - Género y Cultura: entre el Antiguo Régimen y la Modernidad (2)	OB	1,4	2008/09	1ª ordinaria (jun.)	Notable	7,00
PAE013 - Panorama, Ciudadanía y Mujer en y desde la Historia Contemporánea	OB	2,5	2008/09	1ª ordinaria (jun.)	Aprobado	5,50
PAE014 - Literatura, Mujeres y Ciudadanía. Más allá del eje Eurocéntrico	OB	2,5	2008/09	1ª ordinaria (jun.)	Notable	8,00
PAE015 - Mujeres y Silencio. La Ciudadanía Silenciosa	OB	1,4	2008/09	1ª ordinaria (jun.)	Notable	7,50
PAE016 - Mujeres y Lenguaje. Palabra de Mujer	OB	1,4	2008/09	2ª ordinaria	Notable	8,00
PAE017 - Mujeres y Transgresión	OB	2	2008/09	1ª ordinaria (jun.)	Notable	8,00
PAE018 - Arte y Feminismos	OB	2,5	2008/09	1ª ordinaria (jun.)	Aprobado	6,00
PAE019 - La Praxis de las Mujeres Artistas. Una Experiencia Personal	OB	1,4	2008/09	1ª ordinaria (jun.)	Aprobado	5,50
PAE020 - Mujeres y Artes Audiovisuales	OB	2,5	2008/09	1ª ordinaria (jun.)	Sobresaliente	9,00
PAE021 - Teorías Feministas del Derecho	OB	1,4	2008/09	1ª ordinaria (jun.)	Notable	8,00
PAE022 - Derecho, Inmigración y Asilo: Maneras Feministas de Interpretar y Ampliar las Leyes	OB	1,4	2008/09	1ª ordinaria (jun.)	Notable	8,50
PAE023 - Planteamientos de la Ciudadanía desde el Paradigma Económico	OB	1,4	2008/09	1ª ordinaria (jun.)	Sobresaliente	9,00
PAE024 - Mujeres y Ciencia	OB	2,5	2008/09	1ª ordinaria (jun.)	Sobresaliente	9,00
PAE025 - Mujeres y Medio Ambiente	OB	2	2008/09	1ª ordinaria (jun.)	Sobresaliente	9,00
PAE026 - De la Teoría a la Praxis	OB	10	2008/09	1ª ordinaria (feb.)	Sobresaliente	9,00

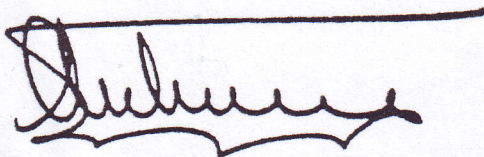
EXCM. AJUNTAMENT DE SUECA

Resumen créditos

Obligatorio Superado

COMPULSAT I D'ACORD AMB L'ORIGINAL

El vicerrector de postgrado



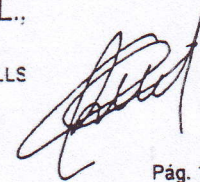
Castellón de la Plana, 21 de octubre de 2009

30 OCT. 2009



LA SECRETARIA GRAL.,  
P.D.  
M<sup>a</sup> DOLORE MARQUÉS ORTELLS

El/la funcionario/a





Antonio Barba Juan, vicerrector de postgrado de la Universitat Jaume I

### CERTIFICA:

Que Serrano Magdaleno, Maria Pau, con documento de identidad 73776589H, ha cursado los siguientes estudios de master:

Créditos con carácter obligatorio	60	60
Créditos con carácter optativo	0	0

Nota media del expediente (1):	7,92
Nota media del expediente (2):	2,24

(1) Las calificaciones varían entre 0 y 10: Suspenso: 0-4,9; Aprobado: 5-6,9; Notable: 7-8,4; Sobresaliente: 8,5-10; Matrícula de Honor: 8,5-10

A partir del curso 2003/04 y de acuerdo con el R.D. 1125/2003, la escala de calificaciones es: Suspenso: 0-4,9; Aprobado: 5-6,9; Notable: 7-8,9; Sobresaliente: 9-10; Matrícula de Honor: 9-10

(2) Equivalencias a fin de homogeneizar las calificaciones de las diferentes universidades (RD 1267/1994):  
Suspenso: 0 Aprobado: 1 Notable: 2 Sobresaliente: 3 Matrícula de Honor: 4

(3) Asignatura cursada en otra universidad mediante un programa de intercambio.

C.A.: curso académico, OB: obligatoria, OP: optativa

EXCM. AJUNTAMENT DE SUECA  
COMPULSAT I D'ACORD AMB L'ORIGINAL

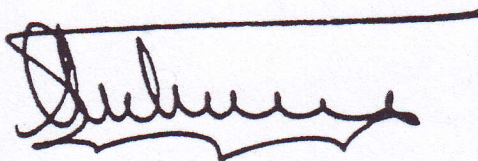
30 OCT. 2009



LA SECRETARIA GRAL.,  
P.D.  
M<sup>a</sup> DOLORES MARQUÉS ORTELLS



El vicerrector de postgrado



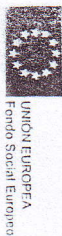
Castellón de la Plana, 21 de octubre de 2009



El/la funcionario/a







# CERTIFICADO DE APPROVECHAMIENTO

Otorgado a **MARIA PAU SERRANO MAGDALENO** (NIF 73776589H)

Por su participación en el curso

**ESPECIALISTA EN GENERO Y POLITICAS DE IGUALDAD**



INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO  
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTADÍSTICO

Expediente: F20090166

Acción: 290

Grupo: 001

Realizado en el marco del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo (Convocatoria 2009), financiado por el Servicio Público de Empleo, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y organizado por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Fechas: 02/01/2009 al 24/07/2009

Duración total: 210 horas

Modalidad: Teleformación

EXCM. AJUNTAMENT DE SUECA

COMPULSAT I D'ACORD AMB L'ORIGINAL

30 OCT. 2009



LA SECRETARIA GRAL.,  
P.D.

M<sup>te</sup> DOLORES MARQUÉS ORTELLS

Fernando Puig-Samper Mulero

Secretario de Formación de Confederación Sindical de CCOO

INEM



EXCM. AJUNTAMENT DE SUECA  
 COMPULSAT I D'ACORD AMB L'ORIGINAL

30 OCT. 2009



LA SECRETARIA GRAL.,  
 P.D.

M<sup>a</sup> DOLORES MARQUÉS ORTELLS

540

242

**EMPRESA**  
 ACADEMIA BETA, S.L.  
 Domicilio  
 CLITIRANT LO BLANC 26 1 1  
 C.I.F. B96709134  
 Cód.cta. de cotización a la Seg.Social 46110610114

**TRABAJADOR**  
 SERRANO MAGDELENO, MARIA PAU  
 N.I.F.: 73776589H Núm.Libro Matricula:  
 Núm. afiliación Seg.Social 461032148243  
 Categoría o grupo profesional TEC.IGUALD  
 Grupo de cotización 3 Fecha antig. 01/09/2009  
 Puesto de trabajo TEC.AGEN. Código cto 502

Periodo de Liquidación: del 01 de Septiembre al 30 de Septiembre 2009 Total días 30

**I. DEVENGOS**

1. Percepciones salariales

Salario Base .....	560,33
Horas extraordinarias .....	93,39
Gratificaciones extraordinarias .....	
Salario en especie .....	
PRIMA .....	349,50

2. Percepciones no salariales

Indemnizaciones o suplidos .....	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seg.Soc. ....	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos .....	
Otras percepciones no salariales	
P.TRANSP. ....	71,54

**A. TOTAL DEVENGADO** ..... 1.074,76

**II DEDUCCIONES**

1. Aportaciones del trabajador a la Seg.Social y conceptos de recaudación conjunta

Contingencias comunes .....4,70...%	47,15
Desempleo .....1,60...%	16,05
Formación profesional .....0,10...%	1,00
Horas extraordinarias:	
Fuerza mayor o estructurales .....%...	
No estructurales .....%...	

1. TOTAL APORTACIONES	64,20
2. I.R.P.F. ....3,89...%	41,81
3. Anticipos .....	
4. Valor de productos en especies.....	
5. Otras deducciones .....	

**B. TOTAL A DEDUCIR (1+2+3+4+5)** ..... 106,01  
**LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)** ..... 968,75

Firma y sello de la empresa En TORRENT

a 30 de Septiembre 2009

RECIBI

Entidad: **BETA**

Cuenta:

Tel: 961 233 334

**DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACION CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL I.R.P.F.**

<b>1. Base de cotización por contingencias comunes</b>	<b>2. Base de cotización por contingencias profesionales (A.T. y E.P.) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial)</b>	1.003,22	1.003,22
Remuneración mensual .....		1.003,22	
Prorrata pagas extraordinarias			
<b>TOTAL</b>		1.003,22	
<b>Base Contingencias Comunes</b>	<b>3. Base de cot. adicional por horas extraordinarias</b>	1.003,22	1.074,76
<b>Coste total de Empresa.</b>	<b>4. Base sujeta a retención del I.R.P.F.</b>	1.407,83	



EXCM. AJUNTAMENT DE SUECA  
COMPULSAT I D'ACORD AMB L'ORIGINAL

30 OCT. 2009



LA SECRETARIA GRAL.,  
P.D.  
M<sup>a</sup> DOLORES MARQUÉS ORTELLS

540

242

**EMPRESA**

ACADEMIA BETA, S.L.

Domicilio

CLITIRANT LO BLANC 26 1 1

C.I.F. B96709134

Cód.cta. de cotización a la Seg.Social

46110610114

**TRABAJADOR**

SERRANO MAGDELENO, MARIA PAU

N.I.F.: 73776589H

Núm.Libro Matricula:

Núm. afiliación Seg.Social

461032148243

Categoría o grupo profesional

TEC.IGUALD

Grupo de cotización

3

Fecha antig.

01/09/2009

Puesto de trabajo

TEC.AGEN.

Código cto

502

Total días

30

Período de Liquidación: del 01 de Octubre al 31 de Octubre 2009

**I. DEVENGOS**

**1. Percepciones salariales**

Salario Base .....	560,33
Horas extraordinarias .....	93,39
Gratificaciones extraordinarias .....	
Salario en especie .....	349,50
PRIMA .....	

**2. Percepciones no salariales**

Indemnizaciones o suplidos .....	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seg.Soc. ....	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos .....	
Otras percepciones no salariales .....	71,54
P.TRANSP. ....	

**A. TOTAL DEVENGADO**

1.074,76

**II DEDUCCIONES**

**1. Aportaciones del trabajador a la Seg.Social y conceptos de recaudación conjunta**

Contingencias comunes ..... 4,70 %	52,11
Desempleo ..... 1,60 %	17,74
Formación profesional ..... 0,10 %	1,11
Horas extraordinarias: .....	
Fuerza mayor o estructurales ..... %	
No estructurales ..... %	

1. TOTAL APORTACIONES	70,96
2. I.R.P.F. .... 3,89 %	41,81
3. Anticipos .....	
4. Valor de productos en especies .....	
5. Otras deducciones .....	

**B. TOTAL A DEDUCIR (1+2+3+4+5)**

112,77

**LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)**

961,99

Firma y sello de la empresa

En TORRENT

a 31 de Octubre

2.009

RECIBI

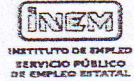
Cuenta:

Entidad:

**DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACION CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL I.R.P.F.**

1. Base de cotización por contingencias comunes	1.003,22	2. Base de cotización por contingencias profesionales (A.T. y E.P.) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial)	1.108,82
Remuneración mensual .....			
Prorrata pagas extraordinarias .....	1.003,22	3. Base de cot. adicional por horas extraordinarias	1.074,76
TOTAL	1.108,82	4. Base sujeta a retención del I.R.P.F.	
Base Contingencias Comunes	1.108,82		
Coste total de Empresa	1.442,89		





## CERTIFICADO DE EMPRESA

D./Dña. MIGUEL SANFELIX, VICTORIA con DNI o NIE 73534836H que desempeña en la empresa el cargo de ADMINISTRADOR

**CERTIFICA:** A efectos de solicitud de Prestación por Desempleo, que son ciertos los datos relativos a la empresa, así como los personales, profesionales y de cotización del/de la trabajador/a que a continuación se consignan.

### 1. Datos de la empresa

Nombre o Razón Social ACADEMIA BETA, S.L.  
 Régimen Seguridad Social: Código 0111 Denominación General Código Cuenta Cotización 46 110610114  
 Domicilio Social CL/TIRANT LO BLANC, 26 1 1  
 Localidad TORRENT Código Postal 46900 Provincia VALENCIA  
 Actividad económica (1):Clave CNAE 8532 Denominación Educación secundaria técnica y profesional  
 Domicilio y localidad del centro de trabajo (si es distinto del domicilio social) ( )

### 2. Datos del trabajador

Nombre y apellidos MARIA PAU SERRANO MAGDELENO DNI o NIE 73776589H Nº Afiliación S.S 46 1032148243  
 Grupo de Cotización 3 Contrato (2):Tipo 502: Temporal (Eventual por circunstancias de la pDuración 61 Días  
 Distribución de las jornadas de trabajo en contratos a tiempo parcial (3):  
 Tipo: R Días: 5 del 01-09-2009 al 31-10-2009 Tipo:  Días:  del  al   
 Tipo:  Días:  del  al  Tipo:  Días:  del  al   
 Profesión/Categoría: Código (4)  Denominación TECNICO AGEN  
 Cargo público o sindical (5)  dedicación  %  
 Fecha alta en empresa 01-09-2009 Suspensión/extinción de la relación laboral (6): Código 11  
 Causa Fin de contrato temporal a instancia del empresario  
 Fecha suspensión/extinción 31-10-2009 Fecha fin suspensión  Nº E.R.E.   
 Reducción de jornada por (7): Expediente de Regulación de Empleo  %, cuidado hijos o familiares o o vict.violen.géner  %  
 Nº de días de salarios de tramitación:  del  al

### 3. Cotizaciones por contingencias comunes y de desempleo

Bases de cotización de los últimos 180 días precedentes a la fecha de la suspensión/extinción de la relación laboral

Año	Mes	Número días cotizados (8)	Base cotiz.cont.comunes (9)	Base cotiz. desempleo (10)	Observaciones (11)
2.009	Octubre	30		1.003,22	
2.009	Septiembre	30		1.003,22	
Por vacaciones anuales, retribuidas y no disfrutadas antes de la fecha del cese en la empresa (12)		6		105,60	
<b>Totales</b>		<b>66</b>		<b>2.112,04</b>	

EXCM. AJUNTAMENT DE SUECA  
 COMPULSAT I D'ACORD AMB L'ORIGINAL

30 OCT. 2009



LA SECRETARIA GRAL.,  
 P.D.  
 M<sup>a</sup> DOLORES MARQUÉS ORTELLS

En TORRENT a 31 de Octubre de 2009

Firma:

Sello de la empresa

BETA  
 FUNDACIÓN



ACADEMIA BETA, S.L.  
CL/TIRANT LO BLANC, 26, 1 1  
46900-TORRENT

En TORRENT, a 15 de Octubre de 2009

Sr. / Sra.  
SERRANO MAGDELENO MARIA PAU  
CL/CRER SANT MIQUEL 3  
SUECA

Le comunicamos que el próximo día 31 de Octubre de 2009 quedara rescindida a todos los efectos su relación laboral con esta empresa, causando baja definitiva por FIN DE CONTRATO

Lo que se le comunica a los efectos legales oportunos.

Atentamente,

Recibí la comunicación y  
propuesta de liquidación :

Fecha:  (firma)

Enterada la representación  
legal de los trabajadores:

Fecha: (firma)

EXCM. AJUNTAMENT DE SUECA  
COMPULSAT I D'ACORD AMB L'ORIGINAL

30 OCT. 2009



LA SECRETARIA GRAL.,  
P.D.  
M<sup>a</sup> DOLORES MARQUÉS ORTELLS



EMPRESA 540 ACADEMIA BETA, S.L.  
C.I.F. B96709134 ES  
EMPLEADO 242 SERRANO MAGDELENO, MARIA PAU  
D.N.I. 73776589H

FECHA CESE 31/10/2009  
CAUSA FIN DE CONTRATO

El trabajador suscrito cesa en la prestación de sus servicios por cuenta de la empresa arriba indicada, y recibe en este acto la liquidación de partes proporcionales en la cuantía y detalle que se expresa al pie, con el percibo de dicha cantidad me doy por enteramente saldado, y finiquitado por toda clase de conceptos, haciendo declaración expresa de que nada más tengo que reclamar a la empresa.

CONCEPTO	IMPORTE
INDEM. CTO.DUR. DETERMIN.	43,68
Liquidación VACACIONES	105,60
SUMA ...	149,28
DTO. I.R.P.F. 3,89 %	5,81
LIQUIDO A PERCIBIR ...	143,47

En TORRENT a 31 de Octubre de 2009

Sí/No solicita la presencia del representante de los trabajadores.

Recibi.



(firma del trabajador)

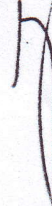
EXCM. AJUNTAMENT DE SUECA  
COMPULSAT I D'ACORD AMB L'ORIGINAL

30 OCT. 2009

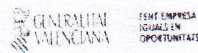


LA SECRETARIA GRAL.,  
P.D.

M<sup>a</sup> DOLORES MARQUÉS ORTELLS







Saludos cordiales y bienvenidas / bienvenidos a este nuevo curso 2009/2010:

Os queremos agradecer, antes de nada, la confianza depositada en nuestro centro para vuestra formación actual que pensamos, en un momento de crisis económica, os va facilitar nuevas herramientas y posibilidades de inserción en el mercado laboral.

Con más de 20 años de experiencia que nos avalan, Beta Formación es un referente de la formación no reglada y estamos satisfechas desde la dirección y el equipo técnico del reconocimiento a la calidad de nuestro trabajo ya que uno de nuestros principales objetivos es la satisfacción de la clientela. Nuestra cultura se define por una apuesta por la innovación educativa manteniendo un cuidado especial por las personas que formamos dentro de un buen clima laboral.

En relación a nuestro interés por la mejora continua y vuestra confianza en la garantía que os ofrecemos, hemos creado este curso la figura de atención directa a usuarios y usuarias. Reconocemos que la atención personalizada que ofrecemos nos caracteriza y por ello ponemos a vuestra disposición un horario y un espacio de atención especial desde este curso.

**Atención directa a usuarias y usuarios:**

M<sup>a</sup> Jesús Pons, en horario de mañanas, de 9.00 a 14.00

Victoria Miguel, en horario de tardes, de 15.00 a 21.00

Nos resultará muy interesante cualquier aportación que nos queráis hacer.

Atentamente,



Victoria Miguel  
Dirección Beta Formación

Torrent, 17 de octubre de 2009

*En aplicación del Plan de Igualdad, esta empresa utilizada un lenguaje no sexista.  
Acción subvencionada por la Direcció General de la Dona i per la Igualtat de la Conselleria de Benestar Social y cofinanciada por el FSE.*

Betaformación. C/ Tirant lo Blanc, 26 Torrent 46900 Tel. 96 157 10 10 - Fax 96 157 16 42  
[betamj@betaformacion.com](mailto:betamj@betaformacion.com) - [www.betaformacion.com](http://www.betaformacion.com)



**TITULO:**

"Guía para la realización de planes de igualdad en empresas"

**OBJETIVOS:**

Uno de los objetivos que se fija la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el empleo es convertirla en instrumento válido y eficaz para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo. En ese sentido no hay que escatimar esfuerzos ni para negociarlo correctamente ni para evitar que no se negocie, se negocie mal, o se incumpla. Es esencial, pues, el firme compromiso por la apuesta por la igualdad real entre mujeres y hombres y la prohibición de la discriminación.

En ese sentido como centro de formación que apuesta por la igualdad de oportunidades y que tiene en marcha un plan de igualdad, ofrecemos formación específica sobre igualdad de oportunidades y sobre la elaboración de planes de igualdad en empresas dirigido a personal del centro de trabajo así como a aquellas personas interesadas en esta temática.

**PERSONAS DESTINATARIAS:**

Agentes de Inserción Laboral, Agentes de Desarrollo Local, Agentes de Desarrollo Rural, Técnicos/as de Orientación Laboral, Agentes de Igualdad de Oportunidades.

**CONTENIDOS:**

- La Igualdad de Oportunidades: definición y recorrido histórico
2. La Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el empleo
  3. Legislación europea en temática de igualdad de oportunidades
  4. Los planes de igualdad en la empresa
  5. Fases del plan de Igualdad. el diagnóstico
  6. Difusión, implantación, seguimiento y evaluación del plan de acción
  7. Herramientas para la elaboración de un plan de igualdad en la empresa

**EJERCICIOS TOTALES DEL CURSO:**

Ejercicios Interactivos de auto-evaluación

**METODOLOGÍA:**

Práctica y participativa. Se aplican los principios de la Formación Activa.

**PROFESORADO:**

Expertas en la materia a impartir

**MATERIAL DOCENTE:**

Para el seguimiento del curso se entregará manual.

**CERTIFICACIÓN:**

Se entregará un diploma acreditativo a las personas asistentes.





Acció subvencionada per la Direcció General de la Dona i per la Igualtat de la Conselleria de Benestar Social i cofinançada pel Fons Social Europeu.

# PARTES DE TIEMPOS

## NOVIEMBRE

### 3. TAREAS DIARIAS

Dpto.	Nº tarea	díarias	Mensuales	puntuales	Horas	Minutos	Terminada	Pendiente
Secretaria	1							
	2							
	3							
	4							
	5							
	6							
	7							
	8							
	9							
	10							
F. Continua y FPQ	1							
	2							
	3							
	4							
	5							
	6							
	7							
	8							
WEB BETA	1							
	2							
	3							
Clases	1							
	2							
	3							
F. Bonifica	1							
	2							
	3							
Cálculo	1							
	2							
	3							
	4							
	5							
	6							
Otros	1							
	2							
	3							
	4							

### 3. INCIDENCIAS

Nº	Motivo	Solucion	Tiempo	Terminada	Pendiente
1					
2					
3					
4					
5					
6					







Buscador 

INICIO

Oposiciones

Acceso Ciclos / APOYO / Inglés

Informática / Contabilidad / Meca

Formación a Distancia

Formación Bonificada / Continua

Novedades / Desemplead@s

BLOGs - Bolsa de Trabajo

Solicitud de Información

NOTICIAS

Enlaces de Interés

Imprimir

Recomendar la web

INICIO

BETAFORMACIÓN TORRENT

Tel: 96.157.10.10

**Dónde estamos** **Cómo llegar** **fotos**

BETAFORMACIÓN PICASSENT

Tel: 96.123.33.34

**Dónde estamos** **Cómo llegar**

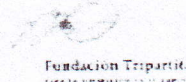
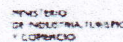
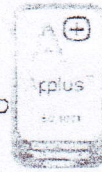


**OFERTA FORMATIVA:**

OPOSICIONES		

**CENTRO HOMOLOGADO PARA LA OBTENCIÓN Y RENOVACIÓN DEL CARNET DE MANIPULADORIA DE ALIMENTOS CON REGISTRO EF-14-101-10-10**

Inicio la última semana de cada mes (miércoles y viernes de 16 a 20)



**BETA FORMACIÓN** lleva más de 20 años prestando sus servicios a todas aquellas personas que han deseado estudiar con nosotr@s, tanto en Torrent y Picassent como en los pueblos que nos rodean.

Nuestra misión es servir de enlace o instrumentos a las personas en su tránsito hacia el mundo laboral, a la empresa privada y las empresas públicas a través de la formación de áreas educativas necesarias con un riguroso control de seguimiento y avance personalizado en la consecución de los objetivos de nuestra clientela.

Nuestra visión es ser un referente en la formación no reglada en nuestras áreas

Solicitud de Información

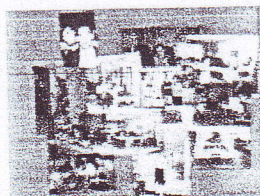
BLOGs - Bolsa de Trabajo



*formativas y lograr el reconocimiento de todos los grupos de interés como centro líder en formación privada, además la plena satisfacción de usuarias y usuarios.*

*Tenemos unos valores que consideramos de vital importancia para nuestro desarrollo: para desplegar la misión y conseguir la visión:*

La satisfacción de la clientela  
La mejora continua  
La confianza es nuestra garantía  
La personalización es nuestro éxito  
La confidencialidad es nuestra salud  
El clima laboral nuestro motor  
Trabajo en equipo  
Desarrollo de alianzas externas



De



*Acció subvencionada per la Direcció General de la Dona i per la Igualtat de la Conselleria de Benestar Social y cofinanciada por el FSE.*

### Paneles informativos y secciones de igualdad en Beta formación:







Acción subvencionada por la Direcció General de la Dona i per la Igualtat de la Conselleria de Benestar Social y cofinanciada por el FSE.

BIO-Beta nº 1, 2, 3 y 4.

Ejemplares del Boletín electrónico por la Igualdad de Oportunidades: enviado por correo electrónico a la plantilla de la academia.

## *Boletín por la Igualdad de Oportunidades en Beta Formación*

### *Butlletí per la Igualtat d'Oportunitats en Beta Formació*

Os envío el cuarto BIO (Boletín por la Igualdad de Oportunidades en Beta Formación), una de las acciones y medidas que hemos puesto en marcha dentro de la implantación del plan de igualdad en esta empresa.

Esperamos que estas informaciones sean de vuestro interés.

Atentamente,

Pau Serrano, Agente de Igualdad Beta Formación

*Us envie el quart BIO (Butlletí per la Igualtat d'Oportunitats en Beta Formació), una de les accions i mesures que hem engegat en relació a la implantació del pla d'igualtat en aquesta empresa.*

*Esperem que aquestes informacions siguen del vostre interès.*

Atentament,

Pau Serrano, Agent d'Igualtat Beta Formació

Sábado, 24 de octubre de 2009/ Dissabte, 24 d'octubre de 2009

*La Conselleria de Benestar Social, mitjançant la Direcció General de la Dona i per la Igualtat Social, porta a terme la convocatòria i promou la primera edició dels premis Jo També Concilie*

*Presentación y proyección de la III Edición de Cortometrajes por la Igualdad*

*Dilluns s'inaugura en la Universitat el Màster de Gènere i Polítiques d'Igualtat*

*Acció subvencionada per la Direcció General de la Dona i per la Igualtat de la Conselleria de Benestar Social i cofinançada pel Fons Social Europeu*

\*\*\*\*\*

En base a la Ley 34/2002 de Servicios de la Sociedad Información y de Comercio Electrónico (LSSI-CE) 2002 y de la Ley Orgánica 15/1999 del 13/12/1999 de Protección de Datos Española, le comunicamos que su dirección forma parte de nuestro fichero automatizado, al objeto de continuar informando de los diferentes eventos formativos y servicios, así como comunicarle su opción de cancelación o modificación de estos datos.

\* Si desea ELIMINAR su e\_mail de nuestra base de datos, solamente tiene que reenviarnos este mail con la palabra BAJA de su base de datos.

Betaformación. C/ Tirant lo Blanc, 26 Torrent 46900 Tel. 96 157 10 10 – Fax 96 157 16 42  
Marqués de dos Aguas, 16 Bajo 46220 Picassent. Tel: 96 123 33 34  
[betamj@betaformacion.com](mailto:betamj@betaformacion.com) – [www.betaformacion.com](http://www.betaformacion.com)





Acció subvencionada per la Direcció General de la Dona i per la Igualtat de la Conselleria de Benestar Social y cofinanciada por el FSE.

## *Boletín por la Igualdad de Oportunidades en Beta Formación* **Butlletí per la Igualtat d'Oportunitats en Beta Formació**

Os envío el segundo BIO (Boletín por la Igualdad de Oportunidades en Beta Formación), una de las acciones y medidas que hemos puesto en marcha dentro de la implantación del plan de igualdad en esta empresa.

Esperamos que estas informaciones sean de vuestro interés.

Atentamente,

Pau Serrano, Agente de Igualdad Beta Formación

*Us envie el segon BIO (Butlletí per la Igualtat d'Oportunitats en Beta Formació), una de les accions i mesures que hem engegat en relació a la implantació del pla d'igualtat en aquesta empresa.*

*Esperem que aquestes informacions siguen del vostre interès.*

Atentament,

Pau Serrano, Agent d'Igualtat Beta Formació

**Lunes, 14 de septiembre de 2009 / Dilluns 14 de setembre de 2009**

Tiempo de trabajo, tiempo de vida: ¿reorganización o conciliación?

Carta abierta al Dr. del País (Sobre los anuncios de prostitución)  
Por Ana de Miguel

Informe sobre l'anglés en la universitat europea (I)

La Comunitat Valenciana ha sido elegida por la Comisión Nacional para la Racionalización de los horarios españoles, como sede para la celebración en 2009, del IV Congreso Nacional Para la Racionalización de los Horarios Españoles.



Acció subvencionada per la Direcció General de la Dona i per la Igualtat de la Conselleria de Benestar Social y cofinanciada por el FSE.

valenciana Eines

**Els usos dels temps per a dones i homes. Especial monogràfic en la revista valenciana Eines**

El nuevo acento de TVE también debería ponerse en un lenguaje no sexista

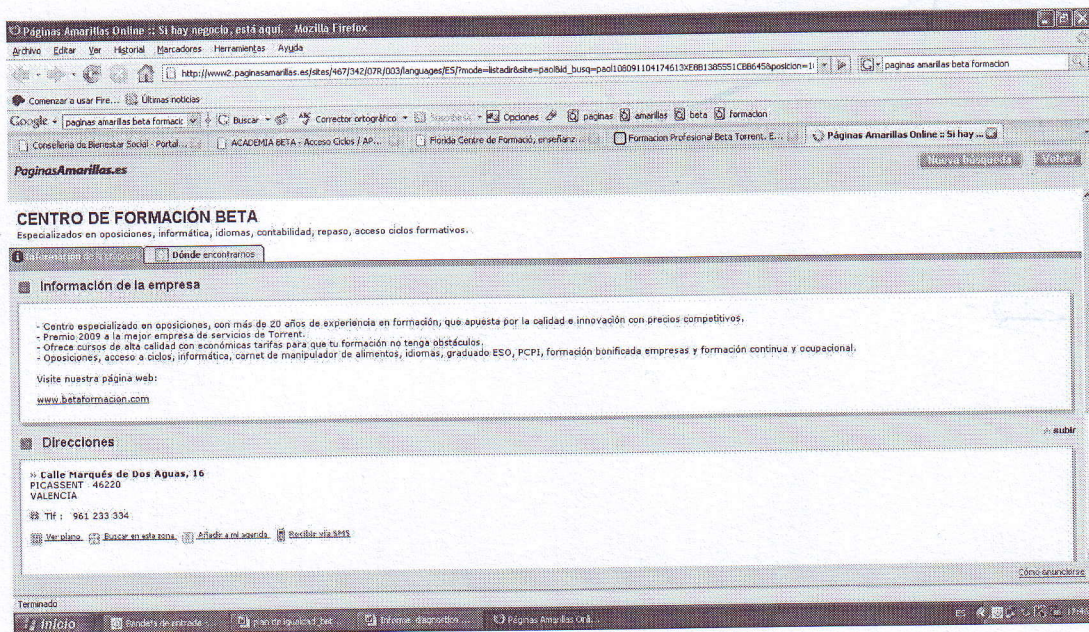
**El nou accent de TVE també hauria de posar-se en un llenguatge no sexista**

VI Congreso Estatal Isonomía sobre igualdad entre mujeres y hombres. "Miedos, culpas, violencias invisibles y su impacto en la vida de las mujeres: a vueltas con el amor"

**VI Congrés Estatal Isonomía sobre igualtat entre dones i homes. "Miedos, culpas, violencias invisibles y su impacto en la vida de las mujeres: a vueltas con el amor"**

Ier Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación. Junta de Andalucía.

**ANUNCIO REDACTADO ARA PÁGINAS AMARILLAS CON UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE**



- Centro especializado en oposiciones, con más de 20 años de experiencia en formación, que apuesta por la calidad e innovación con precios competitivos.
- Premio 2009 a la mejor empresa de servicios de Torrent.
- Ofrece cursos de alta calidad con económicas tarifas para que tu formación no tenga obstáculos.
- Oposiciones, acceso a ciclos, informática, carnet de manipulador de alimentos, idiomas, graduado ESO, PCPI, formación bonificada empresas y formación continua y ocupacional.



# MATERIAL COMIDA COLOQUIO BETA FORMACION

## USO DE LOS TIEMPOS



# Las dificultades de vivir una vida apresurada Reflexiones en torno a nuestro uso del tiempo

TERESA TORNS





## 1. Introducción

Tal como están los tiempos, parece oportuno decir que hace ya años que la preocupación por el tiempo va en aumento. Especialmente, entre aquellas personas que viven, piensan y tratan de averiguar qué sucede en las sociedades occidentales contemporáneas. Incluso cabría poner fecha a tal preocupación: las dos últimas décadas del siglo XX. Una fecha a partir de la cual, puede afirmarse que el tiempo, a pesar de sólo ser contemplado como horario, está dejando de ser la dimensión desconocida.

Probablemente la fuente de tal preocupación tiene uno de sus principales orígenes en una organización social del tiempo que cada vez resulta más problemática. Dicho de otro modo, cada vez son más numerosos los colectivos de población conscientes de que, en la denominada sociedad del bienestar, se pueden acumular bienes materiales pero no se tiene tiempo de vida. Tal cosa sucede sólo en el mejor de los casos, o sea, siempre que no se tenga un trabajo remunerado en condiciones de precariedad laboral. Y, siempre que, además, no se tenga la obligación de combinar este trabajo asalariado con tareas doméstico-familiares que incluyan el cuidado de personas dependientes. Porque entonces sí que el tiempo se convierte en un verdadero problema.

Esta realidad puede comprobarse fácilmente mediante la observación o a través de una simple charla con aquellas mujeres, en su mayoría adultas, que viven, en nuestra sociedad, tratando de cumplir con la carga total de trabajo que tienen socialmente asignada. Pero si tales mecanismos no convencen y se prefieren argumentos más elaborados, sólo hace falta hacer caso de los resultados de los estudios realizados por especialistas en el tema<sup>(1)</sup>. Tales estudios tratan de medir los usos sociales del tiempo y ponen en evidencia la bondad del dicho popularizado, tras la Conferencia celebrada en Beijing en 1995 por la ONU: el trabajo es masculino y la fatiga femenina. Ya que las desigualdades sociales relativas al uso social del tiempo perjudican principalmente a las mujeres. Aunque no a todas por igual, como es fácil suponer, si tenemos en cuenta la existencia de las desigual-

(1) Véanse, para el caso español, los estudios llevados a cabo por M<sup>ra</sup> Angeles Durán o Cristina Carrasco, entre otras.



ficas sociales que han estudiado éstas y otras cuestiones, teniendo en cuenta la perspectiva de género<sup>(2)</sup>, desde hace ya más de treinta años. Y que, en un primer momento, pusieron de manifiesto la existencia de otro trabajo, el doméstico-familiar. Un trabajo que recientemente ha contribuido a poner de manifiesto la denominada carga total de trabajo.

Así las cosas, el tiempo emerge como una dimensión fundamental para organizar la vida cotidiana de las personas y el bienestar de la sociedad. Y dado que el tiempo y el trabajo son algo más que el horario de la jornada laboral y el empleo, aparece en el horizonte la necesidad de tener en cuenta otro tiempo y otro trabajo que tienen como meta el tiempo de vida y el bienestar cotidiano. Un horizonte y una meta que resulta imprescindible considerar puesto que tal como está organizada la sociedad, hoy en día, el ciclo laboral de las personas es cada vez más corto y el ciclo de vida resulta cada vez más largo. O lo que viene a ser lo mismo, de una parte, se alarga el ciclo formativo y la entrada en el mercado laboral deviene cada vez más tardía, mientras que la jubilación sucede cada vez es más temprana. Y de la otra, el envejecimiento de la población hace aumentar el tiempo de vida, por lo que el tiempo laboral se acorta. De ahí que resulte obligado replantear el tiempo en su relación con el trabajo, tanto en lo que atañe a la vida cotidiana de las personas como en lo relativo al de toda la sociedad.

### 3. El tiempo en clave mercantil

A partir de estas primeras premisas se derivan unas primeras reflexiones. Así, podemos y debemos aproximarnos al tiempo en clave mercantil, puesto que éste es el tiempo prioritario, aquel que rige en el mercado de trabajo y, por consiguiente, en toda la sociedad. Queda, asimismo, fuera de duda que, en principio, su lógica es la primera y más importante para la mayoría de la población. De hecho, no sólo tenemos la vida cotidiana organizada en torno al tiempo de trabajo sino que el proyecto de vida de las personas, incluso el de las jóvenes, gira en torno a la centralidad del tiempo de trabajo remunerado.

La fuerza de ese tiempo sometido a la lógica mercantil constituye, además, una norma socialmente aceptada según la cual, cabe tener, en primer lugar, una formación, cuanto más amplia mejor, para conseguir un empleo. A continuación, se requiere tener una actividad laboral a lo largo de toda la vida para, finalmente, retirarse del mercado de trabajo. Ello es plenamente vigente, a pesar de que tal norma tiene difícil cumplimiento, en la actualidad, dada la precariedad laboral, las jubilaciones anticipadas y el paro que presiden el mercado laboral de este país. Unos inconvenientes que no menoscaban el hecho de que tener el máximo tiempo ocupado laboralmente sea, a grandes rasgos, el horizonte deseado por la mayoría de las personas, en edad legal de trabajar asalariadamente.

Esas normas y ese horizonte suponen que para la mayoría de la población el tiempo de vida se define exclusivamente, a partir del tiempo de trabajo asalariado. Un tiempo de trabajo que precisa u obliga a tener una disponibilidad laboral absoluta. Esa disponibilidad, se convierte, así vista, en la clave del éxito social aun en aquellos casos en los que no va acompañada por unos ingresos espectaculares. Siendo así que el no tener tiempo porqué se está muy ocupado se convierte en la máxima aspiración de una gran mayoría de personas, aun a pesar de que puedan quejarse de vivir bajo un fuerte stress. Porque de otro modo, el no tener el tiempo ocupado, el no tener tiempo de trabajo significa tener tiempo vacío y sin sentido, tal como las personas en paro o jubiladas muestran a menudo. Pues ese tiempo vacío, que no de ocio, representa quedar fuera de norma o quedar sin proyecto personal. Una situación que, como es bien sabido, afecta a muchos de quienes no están preparados para afrontar otra manera de vivir el tiempo de vida.

No obstante, ese proyecto de vida regido por la lógica mercantil, así planteada, no suele servir o satisfacer a la mayoría de mujeres. Para ellas, el tiempo de no trabajo, definido en clave mercantil, no les supone ni tiempo vacío ni tiempo de ocio. Simplemente están obligadas a llenarlo con el tiempo de otro trabajo: el trabajo doméstico-familiar. Unas tareas que tienen social y culturalmente atribuida y que sienten como su obligación del mismo modo que los hombres tienen y sien-

(2) Véase, Borderías-Carrasco-Alemany (1994) como uno de los textos donde mejor se explica que el trabajo remunerado es el único social y económicamente reconocido pero que existe, asimismo el trabajo doméstico-familiar. Un trabajo imprescindible para el bienestar cotidiano de las personas y la organización de la sociedad.



y mujeres. Y debe hacer hincapié en una evidencia elemental: rehacer el olvido del propio significado del tiempo.

Para poner de manifiesto esa evidencia es preciso recordar que el tiempo, en nuestra sociedad, no es más que un conjunto de pautas reguladoras y ordenadoras de la vida social. Y, asimismo, que el calendario y el reloj son convenciones humanas que, precisamente debido a ello, se pueden cambiar. Sucede, sin embargo, que ha sido posible llegar a pensar que ese tiempo, así organizado, es algo natural. Olvidando que, en realidad, esa manera de vivir el tiempo apenas tiene doscientos años, en el mundo occidental. Ese mismo olvido alcanza al hecho de que la actual organización social del tiempo es resultado, precisamente, de la manera de producir de la industria, de los servicios tan presentes en la actual sociedad de consumo y por ende, de la vida en la ciudad. La vida en el campo, aun cuando la industria y los servicios estén de algún modo presentes, tiene otro ritmo temporal. La industrialización y la vida urbana han intensificado el ritmo de las personas, precisamente gracias a la intensificación del uso del tiempo.

En ese escenario, lo normal es querer hacer muchas cosas al mismo tiempo. Y la paradoja se da, porque cuánto más tiempo tratamos de ahorrar, cuánto más intentamos racionalizar el tiempo para mejor utilizarlo, más lo convertimos en un recurso escaso y más sentimos que no alcanzamos, que no tenemos tiempo suficiente. La gran paradoja de nuestra sociedad es, pues, que tenemos de todo, al menos en lo material, menos tiempo. El consumo actual es, en cierta medida, un excelente ejemplo de lo dicho: tenemos las mejores viviendas, excelentemente equipadas pero durante la mayor parte del día no hay nadie en ellas, están vacías. Tenemos, y nadie duda de que unos más que otros porque las desigualdades sociales de clase y etnia no han, ni mucho menos, desaparecido, una vida llena de artilugios pero no tenemos tiempo. A no ser que seamos viejos o seamos ricos, sabios o lúcidos y, demasiadas veces, esas características van unidas. En este sentido, cabe llamar la atención sobre un pequeño indicio: en los países más ricos, o por no mirar sólo hacia ellos, también en este país, las personas más privilegiadas cuando se plantean un

cambio de empleo no reclaman más dinero sino más tiempo de libre disposición personal.

Sin embargo, conviene precisar que no sólo los más ricos disponen de mayor tiempo para sí mismos. En muchos casos, basta con ser o vivir en masculino para alcanzarlo. Así lo señalan los estudios sobre el tiempo, ya mencionados. En alguno de ellos, Toms-Miguel (2000) se muestra cómo la población tiene la vida organizada en torno a la jornada laboral. En concreto, la mayoría de esa población - especialmente de aquella que no vive sola - tiene la vida organizada en torno a la jornada laboral del cabeza de familia, que acostuma a ser masculino. En consecuencia, el tiempo femenino suele ser el organizador y mediador del tiempo de las demás personas convivientes. Una tarea fundamentada en un uso del tiempo en femenino que es el que verdaderamente "atrapa" a las mujeres.

## 6. La conciliación de la vida laboral y familiar

Una de las posibles soluciones ideadas para que tal situación mejore ha sido la denominada conciliación de la vida familiar y laboral. Un lema en el que, de entrada, falta un elemento básico: la vida personal, el tiempo para sí mismo.

Esta idea de conciliación presenta, de entrada, una cierta dificultad, en parte porque no procede de una demanda social ampliamente explicitada. Para sorpresa de muchos, ha sido impulsada por la Unión Europea y, en concreto, proviene de las políticas y estrategias impulsadas en Europa para alcanzar un mayor volumen de empleo. En concreto, un mayor volumen de un empleo femenino siempre por debajo del masculino, en todos los países de la Unión.

Por lo tanto, la definición de qué es la "conciliación de la vida familiar y laboral" resulta difícil, a pesar de su aparente simplicidad. En primer lugar, porque la conciliación considera que el trabajo sólo es la acti-



no permite el permiso de paternidad aunque las últimas voces hablan de impulsar un permiso mínimo de una semana. Existen incluso políticas empresariales denominadas "family-friendly" que preconizan una gestión de los recursos humanos atentos a las "necesidades familiares" de sus trabajadores. Algunos estudios recientes muestran que no toda la plantilla se ve favorecida por ese tipo de políticas, pues suelen favorecer a los trabajadores de mayor cualificación. Pero está fuera de duda que es un punto de partida para el debate y la negociación. La negociación colectiva es, a su vez, una pieza clave para impulsar la conciliación pero ahí los inconvenientes son abundantes. La cultura empresarial y sindical suele quedar lejos de estos temas, las mujeres no suelen formar parte de las mesas negociadoras y, demasiadas veces, se confunde la conciliación, algo que afecta a toda la plantilla, con la igualdad de oportunidades, algo que sólo afecta a las mujeres o a otros colectivos desfavorecidos. Sin embargo, la negociación colectiva continúa siendo una herramienta posible a pesar de las malas épocas que vive el mercado laboral en España.

Existen también otras actuaciones que pueden coadyuvar al desarrollo de las políticas de conciliación. En concreto, aquellas que tienen que ver con el desarrollo de proyectos relacionados con las políticas de tiempo, una posible alternativa a las políticas de conciliación. En este punto, cabe reseñar los ejemplos recopilados en el estudio "Tiempo y Ciudad", Torns-Miguélez (2000), realizado por encargo del "Consell Econòmic i Social de Barcelona". Así como, las diversas experiencias conocidas como "Bancos de Tiempo", impulsados desde hace unos años por el Ayuntamiento de Barcelona y que también se han desarrollado en otras ciudades españolas, siguiendo el ejemplo de Italia, Torns (2001).

## 9. Las políticas de tiempo y el Estado del Bienestar

Hablar de las posibilidades de desarrollar políticas de tiempo como alternativa a las políticas de conciliación no es sencillo ni necesaria-

can exclusivamente a: desarrollar, en primer lugar, permisos laborales destinados a atender a hijos e hijas, mayoritariamente y, en menor medida, a personas mayores dependientes y, en segundo lugar, a promocionar servicios de atención a la vida diaria (SAD) o, como en Francia denominan, servicios de proximidad.

Estos servicios, apenas existentes en nuestro país, son, según el parecer de muchas especialistas, la clave del futuro del Estado del Bienestar, pues resultan esenciales para promover la equidad entre las clases sociales, los géneros, las generaciones y las distintas etnias. Tales servicios se convierten, desde esta perspectiva, en una necesidad social ineludible para revisar los actuales derechos y deberes de ciudadanía. Pero, por ahora en este país, son cuando menos una utopía que algunas más que algunos comienzan a vislumbrar en un horizonte, todavía demasiado lejano. Porque la realidad inmediata de este tipo de servicios, a pesar de ser imprescindibles, remite a un sector de actividad económica con un empleo de muy baja cualificación y enmarcado demasiadas veces en la economía sumergida. Además, el sector supone un callejón sin salida femenino: al ser las mujeres las principales usuarias de los mismos y a la vez, las trabajadoras mayoritarias. Siendo pues, imprescindible, que tales servicios sean objeto de un debate tan intenso como el que acompaña, en la actualidad, a las políticas de conciliación.

## 8. Herramientas e instrumentos de la conciliación

En estos últimos años, la conciliación cuenta, en España, con una serie de herramientas e instrumentos que han hecho posible un cierto desarrollo de políticas conciliadoras. Desde noviembre de 1999 se dispone de una ley de conciliación que permite a las personas activas laboralmente obtener permisos diversos. Algunas administraciones, como la Generalitat catalana, desde el 2002, cuentan asimismo con decretos o regulaciones similares que permiten obtener permisos sin reducción de salario. El inconveniente mayor de la ley es que



parte de sus cabezas más visibles. Y hacer posible que las personas que tengan su vida centrada en la disponibilidad laboral absoluta, ésta vaya en detrimento de su vida personal, familiar y social. La idea es alcanzar un consenso que penalice socialmente, la disponibilidad laboral absoluta. Y que ese logro, claro está, se alcance en clave de buen humor porque no de otro modo va a ser posible afrontar el largo camino que nos queda por recorrer.

## 10. Bibliografía

- BELLONI, M.C.-BOULIN, J.Y.-JUNTER-LOISEAU, A. (2000): Del tiempo de trabajo a los tiempos de la ciudad a M. Maruani-C. Rogerat-T. Toms (dirs.). Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo, Barcelona, Icaria.
- BORDERIAS, C.- CARRASCO, C.- ALEMANY, C. (1994): Las mujeres y el trabajo, Barcelona, FUHEMHCARIA.
- CARRASCO, c (dir.) (2001): Tiempos, trabajos, género, Barcelona, Publicacions Universitat Barcelbna.
- COLECTIVO IOE (1996): Tiempo social contra reloj. Las mujeres y la transformación en los usos del tiempo, Madrid, Instituto de la Mujer.
- CORDONI, E. (1997): Las mujeres cambian los tiempos a "Cuadernos de relaciones laborales"/2.
- DURAN, M.A. (1986): La jornada interminable, Madrid, Icaria.
- JUNTER-LOISEAU, A. - TOBLER, C. (1999): Reconciliation of domestic and care work with paid work. Approaches in international legislation and policy instruments and in the scientific discours a O. Hufton-Y. Kravaritov: Gender and the use of time, La Haya, Kluwer Law Int.

sostenibilidad no debe ni puede quedar muy lejos ni reducirse a un curso más o menos políticamente correcto. Además, debe tenerse en cuenta que tales retos cuentan con un riesgo añadido: el de aumentar las desigualdades de clase, de género y de etnia que son cada vez más complejas. La propuesta de políticas de tiempo trata sino reducirías, al menos paliarlas y, por descontado, no acrecentarlas.

Una de las actuaciones más viables pasa por reclamar y exigir, y no sólo a los empresarios, la reducción de la jornada laboral para todo el mundo, de manera sincrónica y cotidiana. Es decir, trabajar remuneradamente menos horas cada día para que todas las personas puedan tener tiempo y espacio con los que afrontar los otros tiempos y trabajos personales y familiares. Con el añadido de que esas necesidades pueden y han de variar a lo largo del ciclo de vida, pero no olvidando nunca que afectan a todas las personas y no sólo a las mujeres. Y en este punto se hace imprescindible revisar qué suponen esas necesidades y cuáles son los criterios que definen la dependencia y autonomía personal desde el entorno de la cotidianidad. Porque la lógica económica o de mercado no puede ni debe regir la vida y el bienestar de las personas en su vida cotidiana.

En este escenario, mucho más cercano y próximo del que algunos imaginan, y con el fin de aprovechar la lógica conciliadora creciente se debe luchar, como mínimo y de manera colectiva, por alcanzar permisos laborales y servicios de atención a la vida diaria (SAD). Los permisos deben hacer posible que padres (es imprescindible el permiso de paternidad por ley) y madres puedan atender a sus hijas e hijos. Asimismo esos permisos deben alcanzar al cuidado de las personas mayores dependientes, y se debe asimismo tomar en consideración la posibilidad de obtener permisos de libre disposición individual. A su vez, los servicios SAD deben reclamarse como servicios universales e individualizados al igual que ahora sucede en el caso de la sanidad y de la enseñanza. La futura ley de dependencia española puede ser una buena oportunidad para desarrollarlos.

Por último, cabe reclamar desde la ciudadanía que las Administraciones devengan ejemplificadoras, especialmente por



## Revista P/Madres de Alumnos

Publicación bimensual, con una tirada de 12.300 ejemplares, que incluye en sus páginas información de interés para padres y madres sobre temas educativos, sociales, familiares y trata todas aquellas cuestiones relacionadas con los derechos de la infancia.

## Temas de Escuela de Padres y Madres

### Carpeta Uno

1. La televisión
2. Educación especial e integración escolar
3. Defensa de la Escuela Pública
4. Las escuelas de padres y madres
5. Educación para el ocio y el tiempo libre
6. Los padres y madres ante los temas transversales
7. Educar para la tolerancia

### Carpeta Dos

8. Educación, participación y democracia
9. Infancia y educación infantil
10. Educación sexual
11. Técnicas para la dinamización de APAs
12. Sociología de la educación
13. Educación para el consumo
14. Orientación y tutoría

### Carpeta Tres

15. Los centros educativos y su entorno
16. Juegos y juguetes
17. Prevención de las drogodependencias
18. Las actividades extraescolares
19. Planificación de actividades y programas
20. La familia: espacio de convivencia y socialización
21. Educación no Sexista
22. Ante el racismo: la educación intercultural

## Colección Cursos

1. Las APAs, la participación y la gestión de los centros educativos
10. La prevención de las drogodependencias: Nuevos retos y perspectivas
13. La educación sexual, un marco para hablar de los afectos
14. Construyendo salud. Promoción de habilidades parentales
15. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
16. Construyendo Salud. Promoción de habilidades parentales. Manual para el monitor
17. Aprendiendo en familia. Prevención del conflicto familiar en el marco de la igualdad de oportunidades
18. Educación Sexual desde la familia. Infantil y Primaria
19. Educación Sexual desde la familia. Secundaria
20. Construyendo un mundo mejor con nuestros hijos e hijas. Manual para monitores
21. Construyendo un mundo mejor con nuestros hijos e hijas. Manual para padres y madres
22. Habilidades de comunicación familiar. Ampliación del programa Construyendo Salud

## Colección Informes

1. El reparto del trabajo doméstico en la familia. La socialización en las diferencias de género
2. Nuevos consumos juveniles de drogas. Aportaciones desde el papel de intermediación social de las apas
3. Manual de legislación educativa. Instrumento de trabajo de las APAs y consejeros escolares de la escuela pública
4. Los padres y madres ante el consumo de alcohol de los jóvenes
5. Los padres y madres ante la prevención de conductas problemáticas en la adolescencia

## Colección Herramientas

1. La tutoría, un marco para las relaciones familia-centro educativo
2. Los comedores escolares
3. Cómo poner en marcha escuelas de padres y madres
4. La financiación de las APAs. ¿De dónde sale el dinero?
5. Educación física y deporte en la edad escolar
6. La violencia contra las niñas: el abuso sexual
7. El alcohol en casa
8. Las APAs ante el alcohol y otras drogas
9. La alimentación en edad escolar
10. Tareas domésticas: hacia un modelo de responsabilidades compartidas
11. La educación desde las familias monoparentales
12. La gestión democrática de centros educativos para padres y madres
13. Orientación profesional desde la familia. Construyendo alternativas no tradicionales.
14. Las drogas en la E.S.O.: propuestas educativas para padres y madres.
15. Prevención del sida en los niños y los adolescentes. Guía para padres y madres.
16. La tutoría, un marco para la prevención en secundaria.
17. Ocio y escuela. Ámbitos de intervención para las asociaciones de padres y madres.
18. Apuntes de educación sexual. Sobre la sexualidad de niños y niñas con discapacidad.

## Colección Aprende y Educa

1. ¿Hablamos de sexualidad con nuestros hijos e hijas?
2. ¿Educamos igual a nuestros hijos e hijas?

## Colección Experiencias

1. Primer Concurso de Experiencias Educativas.
2. Segundo Concurso de Experiencias Educativas.
3. Tercer Concurso de Experiencias Educativas.
4. Cuarto Concurso de Experiencias Educativas
5. Quinto Concurso de Experiencias Educativas
6. Sexto Concurso de Experiencias Educativas

## Otros títulos

- Los retos de la educación ante el siglo XXI. Congreso de educación de CEAPA (CEAPA/Editorial Popular, 1995)
- La escuela que incluye las diferencias, excluye las desigualdades. Congreso de CEAPA sobre necesidades educativas especiales (CEAPA/Edit. Popular, 1996)
- ¿50 años de Derechos Humanos? Guía para padres y madres comprometidos.
- Educación para la salud: la alimentación y la nutrición en edad escolar.
- El papel de la familia y las APAs ante los problemas del medio ambiente.
- ¿Cómo promover la participación de las mujeres y las familias inmigrantes en la escuela?



## Federaciones y Confederaciones que integran CEAPA

FEDAMPA SEGOVIA  
Apdo. de Correos 581  
40080 Segovia

Tel: 921 44 45 87

Fax: 921 44 45 87

Web: <http://fedampasegovia.unlugar>

Email: [fedampasegovia@confapacal.com](mailto:fedampasegovia@confapacal.com)

FAPA SEVILLA

Ronda Tamarquillo s/n

Edif. Deleg. Prov. Educación

41005 Sevilla

Tel: 95 493 45 68

Fax: 95 466 22 07

Web: [www.fapasevilla.com/](http://www.fapasevilla.com/)

Email: [fapa.fapasevilla.com](mailto:fapa.fapasevilla.com)

FAPA SORIA

C/ Campo, 5

42001 Soria

Tel: 975 22 94 24

Fax: 975 22 94 24

Web: [www.fapasoria.org](http://www.fapasoria.org)

Email: [fapaso@sissofia.com](mailto:fapaso@sissofia.com)

FAPA TENERIFE "FITAPA"

Col. E.E. Hno. Pedro

Carretera del Rosario km. 4

38010 Santa Cruz de Tenerife

Tel: 922 66 25 25

Fax: 922 65 12 12

Web: [www.fitapa.org](http://www.fitapa.org)

Email: [fitapa@fitapa.net](mailto:fitapa@fitapa.net)

FAPA TOLEDO

Apdo. de Correos, 504

45600 Talavera de la Reina

Tel: 925 82 14 79

Fax: 925 82 14 79

Email: [fapatbledo@terra.es](mailto:fapatbledo@terra.es)

FAPA VALENCIA

C/ Denia, 6, puertas 1 Y 2

46006 Valencia

Tel: 96 373 98 11

Fax: 96 333 00 77

Web: [www.fapa-valencia.com](http://www.fapa-valencia.com)

Email: [fapa-valencia@hotmail.com](mailto:fapa-valencia@hotmail.com)

FAPA VALLADOLID

C/ Gamazo, 22

47004 Valladolid

Tel: 983 39 21 14

Fax: 983 39 21 14

Email: [fapava@tiscali.es](mailto:fapava@tiscali.es)

FAPA ZAMORA

Apdo. de Correos, 508

49080 Zamora

Tel: 980 52 47 01

Fax: 980 52 47 01

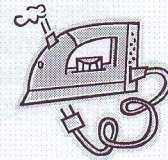
Email: [fapazamora@telefonica.net](mailto:fapazamora@telefonica.net)





## Uso de espacio y tiempo

### CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

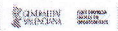


*“El desigual reparto de las responsabilidades entre hombres y mujeres en materia de familia y la insuficiencia de servicios comunitarios afecta desfavorablemente al derecho de igualdad de oportunidades de mujeres en materia de empleo, deteriorando al mismo tiempo la salud y el bienestar de éstas, de la descendencia y de las personas descendientes, reduciendo la prosperidad del grupo familiar y la utilización eficaz de los recursos humanos de sus componentes”*





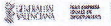
## Vídeo: "GLOBOS DE AGUA"



- **La Conciliación del trabajo y la vida familiar** supone introducir sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y crear una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

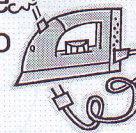






• **Reconocimiento y valoración del trabajo no remunerado:** Medición cuantitativa, con la valoración y su inclusión en cuentas complementarias, del trabajo no remunerado

- **Trabajo no remunerado:** Trabajo que no conlleva remuneración directa u otra forma de pago.
- **Trabajo remunerado:** Trabajo por el que se recibe una remuneración en metálico o en especie.



El salto de la mujer a la vida pública se ha producido principalmente por el aumento del nivel de vida y de las exigencias económicas de las personas, pero sobre todo por el cambio social, **un cambio de mentalidad** experimentado por las mujeres, en un intento de salir de la esfera privada y del trabajo "en casa", de retrasar o no contemplar los roles tradicionalmente adjudicados de madre y esposa, formándose y emprendiendo carreras profesionales en función de sus objetivos.

Sin embargo, estos cambios sociales, en los que la mujer ha optado por la opción laboral en sus horizontes de vida, no han conseguido aparcarse los valores tradicionales que la han situado siempre en el ámbito de las relaciones personales y la familia.







### Techo de vidrio/techo de cristal

<http://www.youtube.com/watch?v=tm61fmD70Hc&feature=related>

Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

Estas "barreras invisibles" son uno de los principales problemas, en cuanto a la promoción y presencia de mujeres en puestos directivos y de responsabilidad en relación a los hombres.

"Las mujeres incorporadas a puestos de responsabilidad y dirección solo representan un 2% de la totalidad" ("Desarrollo de la carrera profesional para mujeres. Función directiva y liderazgo" Instituto de la Mujer).

Para llevar a cabo su objetivo profesional la mujer ha trabajado el doble que el hombre, puesto que al esfuerzo de conseguir un empleo acorde a sus intereses o expectativas se le une la dificultad de mantener



- **¿Qué NO es la Conciliación de la vida familiar y laboral?**
- Debemos tener claro que la conciliación.....
- No es una medida para desahogar el trabajo de las mujeres.
- No es un tema que solo deba preocupar a las mujeres
- No es un aspecto que solo deban incluir en sus vidas las mujeres



## 2ª EVALUACIÓN

# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE BETAFORMACIÓN

MEMORIA  
PARA EL INFORME DE EVALUACIÓN ANUAL  
10/02/2011

VISADO por la Dirección General de la Mujer y  
por la Igualdad, en fecha a 10 de febrero de 2009



2010



## **2º INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES. BETA FORMACIÓN**

### **INDICE**

---

1.- INTRODUCCIÓN

2.- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

3.- CALENDARIZACIÓN DEL PLAN DE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN

4.-ANÁLISIS DE LAS ACCIONES LLEVADAS A CABO SEGÚN MODELO

5.- PROPUESTA DE ACTUACIONES SEGÚN RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN Y EL SEGUIMIENTO

5.- ANEXOS



## **1.- INTRODUCCIÓN**

FECHA DE REALIZACIÓN: 10 FEBRERO 2011

Los objetivos y acciones recogidos en el I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres en Beta Formación así como las estructuras derivadas de su puesta en marcha, requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones. En este sentido, la evaluación también se concibe como el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

Tras la aprobación del Plan se dejó establecido el procedimiento para realizar el seguimiento y evaluación de las acciones programadas en el PIO, de modo que se realizara de forma continua y a final de año, con el fin de ver en que medida se están alcanzando los objetivos propuestos, realizando los ajustes y correcciones necesarios que garanticen una implantación satisfactoria de las acciones.

Tras el análisis técnico del informe de resultados de la 1ª evaluación del Plan de BETA FORMACIÓN, se emitieron una serie de recomendaciones de mejora, a las que se hemos tratado de responder en el presente informe de la 2ª evaluación.

La metodología utilizada para realizar el seguimiento y valorar la implementación y el impacto de las acciones, se ha centrado en mantener distintas reuniones de trabajo con las personas que fueron designadas en cada departamento, para el desarrollo y la coordinación del Plan, y también en la realización de un cuestionario intermedio de recogida de datos y valoración personal, dirigido a toda la plantilla para que aporte su percepción personal, a través de la respuesta anónima al cuestionario y de la realización de entrevistas aleatorias, que han permitido realizar un diagnóstico comparativo con la situación existente cuando se puso en marcha el Plan y con especificación de cada una de las áreas que constituyen el PIO.

Después se ha reestructurado el Plan según las recomendaciones recibidas y se han clasificado y numerado las acciones, para facilitar el seguimiento y el ajuste de las mismas a la realidad con que nos vamos encontrando, matizando los indicadores de evaluación y seguimiento. Se ha reajustado la forma y contenido de cada una de las fichas elaboradas hasta ahora.



## **2.- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL**

La agente de igualdad, en colaboración con el departamento de RRHH, tras el estudio del I Plan de BETA FORMACIÓN y del 1º informe de evaluación presentado, y considerando las recomendaciones recibidas, ha elaborado **un cuestionario intermedio de IO en BETA FORMACIÓN** para recoger, desagregados por sexo, los datos cuantitativos del personal contratado, así como la valoración cualitativa que la plantilla hace del desarrollo del mismo, y su implicación en cada una de las áreas del Plan.

**Los resultados cuantitativos** obtenidos, reflejan la situación de la plantilla en el mes de octubre del 2010, con independencia de que se puedan producir variaciones, en otros periodos temporales, ya que la estructura de la plantilla es varía en función de la demanda de formación. Esto dificulta la comparación de datos, pero al menos, quedan desagregados por sexo.

### **Áreas de contratación, clasificación profesional, promoción y formación**

#### **Distribución de la plantilla por edades**

	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
<b>Menos de 20 años</b>			0
<b>20 -29 años</b>	5		5
<b>30 - 39 años</b>	2	2	4
<b>40 - 49 años</b>	4		4
<b>50 y más años</b>	2		2
<b>Total</b>	13	2	15

#### **Distribución de la plantilla por nivel de estudios**

	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
<b>FP II</b>	1		1
<b>CFGM</b>	1		1
<b>CFGS</b>	3		3
<b>DIPLMATURA</b>	2		3
<b>LICENCIATURA</b>	6	2	8
<b>Total</b>	13	2	15

#### **Distribución de la plantilla por categorías profesionales**

	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
<b>DIRECTIVA</b>	3		3
<b>TÉCNICA/DOCENTE</b>	6	1	7
<b>DOCENTE</b>	1	1	2
<b>ADMINISTRATIVA</b>	1		1
<b>AUXILIAR</b>	2		2
<b>Total</b>	13	2	15



### Distribución de la plantilla por tipo de contrato

	Mujeres	Hombres	Total
<b>INDEFINIDO</b>	5	1	6
<b>FIJO DISCONTÍNUO</b>	2		2
<b>TEMPORAL</b>		1	1
<b>OBRA Y SERVICIO</b>	3		3
<b>AUTÓNOMO</b>	3		3
	13	2	15

### Distribución de la plantilla por jornada laboral

	Mujeres	Hombres	Total
<b>COMPLETA</b>	4		4
<b>PARCIAL/REDUCIDA</b>	9	2	11
<b>TOTAL</b>	13	2	15

### Número de ingresos y bajas

	Número de ingresos			Número de bajas		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
<b>anterior</b>	6		6			0
<b>2008</b>	1	1	2			0
<b>2009</b>	4	1	5			0
<b>2010</b>	2		2			0
			15			0

### PROMOCIÓN PROFESIONAL

		Mujeres	Hombres	Total
<b>Nº de personas que han promocionado en los últimos años</b>				
Promociones de categoría profesional	<b>de becario a auxiliar informática.</b>	1		1
	<b>de auxiliar a técnica</b>	1		1
	<b>de docente a técnico/a</b>	2	1	3
	<b>de auxiliar a adva.</b>	1		1
	<b>de autónoma a técnica</b>	1		1
	<b>total</b>			7



Tabla de formación realizada en el último año:

		METODOLOGÍA	♂	♀	Total
<b>Nº de personas que han recibido formación en el último año</b>					
<b>Formación en género e igualdad</b>	<b>Lenguaje y comunicación igualitaria</b>	pres/ on line	2	6	8
	<b>Elaboración e implantación del PI</b>	on line		1	1
	<b>Jornada implantación PI</b>			6	6
<b>Recualificación Profesional</b>	<b>admin moodle 20,</b>	on line		1	1
	<b>word 2007</b>	on line		1	1
	<b>ilustrator</b>	presencial		1	1
	<b>pwp 2007</b>	on line		1	1
	<b>animación flash</b>	on line		1	1
	<b>operador de cámara</b>	presencial		1	1
	<b>sistematización e innovación</b>	a distancia		1	1
	<b>nóminas y ss</b>	presencial		1	1
	<b>capacitació valencià</b>	preencial	1		1
	<b>capacitació inglés</b>	presencial	1		1
	<b>nivell avançat valencià</b>	presencial	1		1
	<b>pizarra electrónica</b>	on line		4	4
	<b>educación para la salud</b>	a distancia		2	2
	<b>interacción didáctica</b>	a distancia	1	1	1
	<b>pwp 2003</b>	on line		1	1
<b>documentos contables</b>	on line		1	1	
<b>Formación personal</b>	<b>soluciones PRL</b>	presencial	2	8	10
			8	38	45

### Área de conciliación

#### Número hijas e hijos

	chicas	chicos	Total
trabajadora		1	1
trabajadora	1	1	2
trabajadora		2	2
<b>Total</b>			5

#### Edades hijas e hijos

	chicas	chicos	Total
trabajadora		6 años	1
trabajadora	24 años	28 años	2
trabajadora		17 y 22	2
<b>Total</b>			5



### Otras personas a cargo

	Mujeres	Hombres	Total
trabajadora		1	1
			0
			0
<b>Total</b>			1

### Bajas producidas/ permisos solicitados

	♂	♀	Total
baja laboral	1		0
flexibilidad horaria	2		0
adaptación jornada laboral	3		0
bolsa de horas	4		0
			0
			0
			0
<b>Total</b>	10		0

### Área de retribuciones

#### Cuadro de retribuciones

Bandas salariales por categoría profesional, funciones y jornada *	de 12000 a 14000€		7000 A 12000€		menos de 7000€	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
directiva/ técnica /administrativa/ docente		3				
técnica/ docente/administrativa		1				
técnica/docente			1	4		1
personal docente					1	2
personal auxiliar/ docente			1			1
<b>total</b>	0	4	2	4	1	4

\* Las bandas salariales hacen referencia al salario base, según categoría y jornada, sufriendo incrementos en función en función de las horas de docencia y participación en determinados proyectos.



Las conclusiones que se pueden extraer de la **valoración cualitativa**, tras la recogida de los cuestionarios y las entrevistas realizadas, se puede resumir en los siguientes datos:

### 1. Área de acceso al empleo

La empresa garantiza la igualdad en el proceso selectivo, al establecer criterios de selección objetivos y no sexistas, basados en los requerimientos que establecen los organismos que conceden los cursos de formación.

La contratación de personal, depende del volumen de trabajo conseguido y del interés, disponibilidad y ajuste del personal de la empresa al puesto a cubrir, promoviendo en lo posible, su estabilidad y con total independencia de género.

Este es el sentir general, según se desprende de la encuesta, ya que lo manifiesta el 86 % de la plantilla y el resto, no lo sabe pero lo supone, dado el alto grado de concienciación hacia la igualdad que se observa.

Las incorporaciones en la empresa son esporádicas, y se producen cuando no se puede cubrir el puesto con el personal interno, por ello, en estos casos, cuando termina la obra objeto de contratación, finaliza la relación y no se considera baja, ni se computa como incorporación a la plantilla, por que no se produce una vinculación real en la empresa ( por eso, no aparece ninguno de estos datos en la tabla de bajas, ni tampoco aparecen todos los ingresos puntuales

### 2. Área de conciliación

No se perciben especiales dificultades de conciliación familiar por parte de la plantilla, dadas las pocas cargas que han manifestado en el cuestionario, y la posibilidad de negociar acuerdos de conciliación a través de la flexibilidad horaria, adaptación o reducción de la jornada laboral y la utilización del banco de horas, cuando surge la necesidad por cuestiones puntuales, ya sean familiares, personales y/o profesionales; de hecho sólo 7 mujeres las han solicitado y negociado su aplicación.

El 88,6% valora positivamente las fórmulas de conciliación que ofrece la empresa cuando se solicitan; sin embargo sería conveniente divulgarlas más y sistematizar el uso y registro de las distintas medidas disponibles, ya que el 66,6 % manifiesta no conocerlas bien.

Con la jornada laboral reducida, no se fomenta la precariedad laboral, sino el equilibrio entre las necesidades del personal y de la empresa, ya que cuando se necesitan profesionales para impartir y gestionar cursos, se prioriza cubrir el puesto internamente, si es posible, dando un impulso a la estabilidad y mejoras laborales, si se dan las condiciones necesarias

Además la flexibilidad horaria y/o adaptación de la jornada se puede fijar, durante el tiempo necesario que se acuerde por ambas partes.

Con la utilización del banco de horas, se puede valorar la carga de cada puesto trabajo y la productividad, pero también se puede encontrar el equilibrio entre la adaptabilidad que pide la empresa para cubrir sus necesidades, y la flexibilidad que puede solicitar el trabajador o trabajadora, para compensar las horas trabajadas de más, y que quedan reflejadas en el banco de horas, para poder cambiarlas según sus preferencias particulares, siempre y cuando no se afecten a los compromisos docentes. Por otra parte el 53,3% piensa que los horarios de reuniones y formación, pueden mejorarse con medidas similares.



### 3. Área de clasificación profesional, promoción y formación

La clasificación profesional del personal tiene un carácter bastante estable, sin apenas cambios que señalar, pues lo único que varía son las funciones que trabajadoras y trabajadores asumen voluntariamente, cuando se cumplen los requisitos e interesan las condiciones inherentes a los cursos que se aprueban en cada ejercicio. Lo que cambia son pues las funciones asumidas y la dedicación que se acuerda.

La totalidad de la plantilla manifiesta que se da igualdad de oportunidades para promocionar en la empresa, pues depende sobretodo de la adecuación del perfil, ya que la empresa facilita, en lo posible, que puedan acumular tareas y/o experiencias, y que esto repercuta en la mejora de la cualificación profesional de la plantilla y mayor estabilidad.

De hecho, 6 mujeres y un hombre han promocionado profesionalmente en la empresa, después de bastante tiempo de desarrollar sus tareas con dedicación y un alto nivel de profesionalidad. El 100% piensa que los méritos, la antigüedad, el interés y la adecuación al perfil, son los criterios determinantes, y en ningún caso la pertenencia a un determinado sexo.

Revisando la tabla de formación cursada en este año, se observa hasta un total de 39 acciones formativas, con una asistencia de mujeres del 82%.

Siempre que ha sido posible, la formación propia del centro ha sido presencial y se ha desarrollado en horario laboral, observándose una buena predisposición por parte de la empresa, para facilitar el acceso a todo el personal, y de manera especial, en la promoción de la formación en igualdad, que se hizo combinando las modalidades (según se desprende del cuestionario y las entrevistas realizadas al respecto)

Sin embargo la formación que se realiza fuera de la academia, y que es demandada por interés personal del trabajador o trabajadora, suele hacerse fuera del horario laboral, quedando por tanto, más condicionada a las circunstancias de apoyos o cargas familiares de cada cual.

### 4. Área de retribuciones

La política salarial se ciñe a lo que marca el Convenio de la Formación no reglada y sólo varía en función de la participación e involucración del personal en los objetivos de la empresa, de manera que a más dedicación y trabajo, se obtienen más ingresos, sin que existan pluses, complementos o beneficios que puedan dar lugar a agravios comparativos dentro de una misma categoría, ni por razón de sexo, según se desprende del estudio que se ha hecho para relacionar los ingresos de trabajadoras y trabajadores, por bandas salariales y en relación a las tareas desarrolladas y la categoría profesional reconocida.

Aunque sólo un 33% de la plantilla, manifiestan tener un conocimiento claro de la política retributiva de la empresa, en general opinan que no hay diferencias salariales por razón de sexo, y son conscientes de la complejidad de valorarlo, por las diferencias inherentes a los baremos de los distintos tipos de formación que se manejan en la academia y a la variabilidad de la dedicación y/o experiencia exigida en cada caso.

Además, nadie en la plantilla, considera que la modalidad de contratación, dependa de cuestiones relacionadas con el género. Por todo ello, se puede afirmar que no se detectan discriminaciones directas ni indirectas.



## 5. Área de salud laboral

Después de la reforma de la academia, no cabe la menor duda de la adecuación de las instalaciones a las necesidades del personal y del alumnado y de la preocupación existente por sensibilizar en el cuidado de la salud y prevención de riesgos laborales, como lo demuestra la formación realizada al respecto para ambos colectivos.

Por otro lado se ha valorado adecuadamente el reconocimiento médico anual que se realiza en la empresa, por lo que no procede introducir cambios innecesarios y gravosos.

En cuanto a la adecuación de los ritmos de trabajo a las situaciones personales de la plantilla, no existe unanimidad, la plantilla se muestra dividida al respecto, lo que muestra la conveniencia de visibilizar las medidas empleadas y que se puedan sistematizar su utilización

Por lo que respecta a la información sobre el tema del acoso, sólo un 33% de la plantilla afirma conocer el tema, y manifiestan abiertamente que en la empresa no tienen cabida dichos comportamientos. Sin embargo, dada la gravedad y la importancia de su prevención y control, se tendría que promover una mayor información y sensibilización en el aula y entorno.

## 6. Área de comunicación y lenguaje no sexista

La totalidad de la plantilla considera que el valor de la igualdad, forma parte de la cultura y de la estrategia e imagen de la empresa y que en la misma, se cuida y promociona la utilización del lenguaje inclusivo y no sexista.

Sin embargo esta inquietud no es compartida por igual por toda la plantilla, ya que un 20 % afirma no valorar tanto su importancia ni utilidad.

En relación a la utilización y difusión del lema de “ empresa colaboradora en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres “, se observan grandes diferencias en la implicación de cada profesional.

Estas diferencias oscilan entre dos polos:

- Una mínima utilización e implicación, por parte de algunos y algunas, restringida al ámbito profesional, a través de los correos electrónicos y pocos escritos ( 20%).
- Una buena implicación por parte de quienes cuidan el lenguaje en las clases y en la elaboración de documentos, así como en la difusión de documentación, en los foros o jornadas, la revista interna, la página web de la empresa, incluso en la relación con clientes o proveedores ( 60%)
- Una generalización de su difusión y uso, por parte de otra pequeña minoría, en ámbitos más personales como la propia familia y amistades.(9%)



### 3.- CALENDARIZACIÓN DEL PLAN DE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN

Para facilitar el seguimiento y control de la evolución y cumplimiento del plan de igualdad, se ha procedido a enumerar las acciones que se establecieron para cada áreas, desde que se inició la implantación de las medidas de acción, de manera que se pueda visualizar el estado en que se encuentra la consecución de los objetivos de cada una de la áreas.

Por otra parte, con la calendarización podemos dejar constancia de los cambios, o propuesta de modificaciones, que se vayan planteando como consecuencia del desarrollo y la evaluación continua del plan, así como de la inclusión de nuevas acciones, si se considera necesario .

		2009	2010	2011	2012	Pendiente ejecución	en ejecución	ejecutada
AREA 1 ACCESO EMPLEO	1.1 comprobar que las ofertas de empleo publicadas no contienen ningún sesgo sexista							X
	1.2 revisar la pruebas selectivas utilizadas en los procesos de selección						X	
	1.3 elaborar un modelo de guión de entrevista idéntico para hombres y mujeres							X
	1.4 realizar "Discriminación positiva" a la mujer en los puestos en que esté subrepresentada							X
	1.5 formación Formación del personal de RR HH en materia de Igualdad de Oportunidades						X	
AREA 2 CONCILIACIÓN	2.1 . FLEXIBILIDAD HORARIA. Posibilidad de establecer distintas formas de adaptación a la jornada laboral, según las características particulares de la empresa y las necesidades de la plantilla						X	
	2.2 ADAPTACIÓN/ FLEXIBILIZACIÓN DE JORNADA. Posibilidad de adaptar el puesto de trabajo ante determinadas circunstancias personales						X	
	2.3 Reuniones de trabajo dentro del horario laboral						X	
	2.,4 Establecer un sistema de BOLSA DE HORAS para intercambiar las horas extras realizadas, así como establecer jornada irregular y flexible						X	
AREA 3 CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	3.1 Diseñar un programa formativo que tenga en cuenta las necesidades de formación de todo el personal de la empresa						X	
	3.2 Potenciar la formación de todo el personal de la empresa, con el establecimiento de medidas compensatorias, haciendo especial hincapié en la formación en igualdad de oportunidades						X	




	4.2 realización de revisiones periódicas de los salarios comparando los salarios de hombres y mujeres para detectar y evitar desequilibrios						X	
	4,3 establecer la bolsa de horas ( cambio de área)					Cambiada de área		
AREA 5 SALUD LABORAL	5.1 incluir en los reconocimientos médicos anuales pruebas de radiodiagnóstico y específicas para cada sexo					ANULADA		
	5.2 garantizar que el entorno de trabajo reúna las condiciones ambientales adecuadas, ventilación e iluminación							X
	5.3 poner en marcha campañas de sensibilización para el personal y el alumnado						X	
	5.4 información y formación para la plantilla en materia de acoso						X	
AREA 6 COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	6.1 facilitar a todo el personal una guía o manual que recoja las normas de comunicación no sexista							X
	6.2 utilizar un lenguaje no sexista en los medios utilizados para el Marketing On line (mailings y web						X	
	6.3 utilizar el lema "Empresa colaboradora en la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres" o el nuevo logotivo de igualdad, en las campañas de publicidad de la empresa cuando ésta sea reconocida, y en otros medios de difusión de la empresa.						X	
	6.4 revisar los documentos de Calidad de la empresa para que se utilice un lenguaje no sexista						X	



#### 4.-ANÁLISIS DE LAS ACCIONES LLEVADAS A CABO SEGÚN EL MODELO

##### ÁREA 1: ACCESO AL EMPLEO

###### FICHA ACCIÓN Nº 1.1

**Comprobar que las ofertas de empleo publicadas no contienen ningún sesgo sexista**

	Inicio	Finalización
Fecha	24/05/2009	1/11/2010

###### Objetivos

Garantizar la igualdad en el proceso de selección de ofertas de carácter interno y externo, y facilitar el acceso de las mujeres a puesto en las que están subrepresentadas

###### Descripción

La Agente de Igualdad comprueba que las ofertas de empleo publicadas no contengan ningún filtro de género y así procede a corregir los anuncios que en la página web de BETAFORMACIÓN o en otras web de empleo se cuelgan

###### Recursos empleados

humanos	materiales	económicos
Pau serrano, la Ai en 2009 Natalia Bruzón, de rr hh Consuelo Camps, Ai 2010	Material de oficina: uso de ordenador, impresora y documentación varia.	Tiempo destinado para llevar a cabo la acción.

###### Mecanismos de seguimiento y evaluación.

5 correcciones de las ofertas de trabajo (anexo en la 1ª evaluación del Plan, en febrero de 2010)

Muestra de las webs en que se han publicado las ofertas 2010 (**Anexo I**)

###### Personal a quién va dirigida la acción

A las personas candidatas

###### Personal responsable

Natalia Bruzón Limia, responsable de RRHH de Beta Formación

###### Grado de implantación de la medida

Pendiente de ejecución     En ejecución     Ejecutada

###### Grado de consecución de los objetivos planteados



alto

### **Mecanismos de difusión. Comunicación**

Manual de calidad subido en la intranet de la academia y copia en papel del nuevo modelo de entrevista de selección

## **ÁREA 1: ACCESO AL EMPLEO**

### **FICHA ACCIÓN Nº 1.2**

#### **Revisar la pruebas selectivas utilizadas en los procesos de selección**

	<b>Inicio</b>	<b>Finalización</b>
<b>Fecha</b>	<b>24/05/2009</b>	<b>1/11/2012</b>

### **Objetivos**

Garantizar la igualdad en el proceso de selección de ofertas de carácter interno y externo y facilitar el acceso de las mujeres a puesto en las que están subrepresentadas.

### **Descripción**

Se realiza un estudio de los test y de las pruebas selectivas que se utilizan, para asegurar que sean neutrales y se deja constancia de los criterios que determinan la contratación, son objetivos y no sexistas.

### **Recursos empleados**

<b>humanos</b>	<b>materiales</b>	<b>económicos</b>
Pau serrano, la Ai en 2009 Natalia Bruzón, de rr hh Consuelo Camps, Ai 2010	Material de oficina: uso de ordenador, impresora y documentación varia.	Tiempo destinado para llevar a cabo la acción.

### **Mecanismos de seguimiento y evaluación.**

Revisión de los cuestionarios de recogida de información, de las baterías de preguntas usadas en las entrevistas y de las pruebas de actitud y aptitud empleadas.

Descripción previa a la selección, de los criterios objetivos y no sexistas a emplear en los baremos establecidos para cubrir las ofertas: Modelo criterios/competencias a valorar en la selección del profesorado ([Anexo II](#))

Los criterios de selección que utilizamos son objetivos, claros y no sexistas, valorándose la formación adecuada al puesto, la experiencia profesional, la experiencia docente y aspectos actitudinales relacionados con las habilidades de comunicación, la disponibilidad, el trabajo en equipo, la proactividad, la responsabilidad y la autonomía.

A continuación, señalamos la necesidad de ampliar el periodo de ejecución de esta acción de 01/11/2010 a 01/11/2012, ya que a lo largo de este año implementaremos mejoras en el área de empleo, contando ésta con un servicio on line de selección de candidat@s, siendo necesario su revisión y adecuación para evitar cualquier tipo de discriminación.

### **Personal a quién va dirigida la acción**

A las personas candidatas

### **Personal responsable**

Natalia Bruzón Limia, responsable de RRHH de Beta Formación



--

<b>Grado de implantación de la medida</b> <input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input checked="" type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada
--

<b>Grado de consecución de los objetivos planteados</b> alto
---

<b>Mecanismos de difusión. Comunicación</b> Manual de calidad subido en la intranet de la academia
---

**ÁREA 1: ACCESO AL EMPLEO**

<b>FICHA ACCIÓN Nº 1.3</b> <b>Elaborar un modelo de guión de entrevista idéntico para hombres y mujeres</b>
--

	<b>Inicio</b>	<b>Finalización</b>
<b>Fecha</b>	<b>24/05/2009</b>	<b>1/11/2010</b>

<b>Objetivos</b> Garantizar la igualdad en el proceso de selección de ofertas de carácter interno y externo, y facilitar el acceso de las mujeres a puesto en las que están subrepresentadas
<b>Descripción</b> Elaboración de un guión de entrevista aséptica, que presente cuestiones que profundicen en las competencias para el desarrollo de las funciones a desempeñar, asegurando que no contengan sesgos sexistas, y evitando cualquier tipo de discriminación directa i indirecta.

<b>Recursos empleados</b>		
<b>humanos</b>	<b>materiales</b>	<b>económicos</b>
Pau serrano, la Ai en 2009 Natalia Bruzón, de rr hh Consuelo Camps, Ai 2010	Material de oficina: uso de ordenador, impresora y documentación varia.	Tiempo destinado para llevar a cabo la acción.

<b>Mecanismos de seguimiento y evaluación.</b> Modelo de entrevista laboral con especificación de las preguntas que se realizan para valorar la adecuación al puesto ofertado , incluyendo al final de la misma la siguiente pregunta: ¿Consideras que este cuestionario contienen preguntas sexista? ( <b>Anexo III</b> )
<b>Personal a quién va dirigida la acción</b> A las personas candidatas
<b>Personal responsable</b> Natalia Bruzón Limia, responsable de RRHH de Beta Formación
<b>Grado de implantación de la medida</b> <input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input checked="" type="checkbox"/> Ejecutada
<b>Grado de consecución de los objetivos planteados</b>



alto

### **Mecanismos de difusión. Comunicación**

Manual de calidad subido en la intranet de la academia y copia en papel del nuevo modelo de entrevista de selección, para mostrarlo a la plantilla y que conozcan mejor los procedimientos de selección utilizados

## **ÁREA 1: ACCESO AL EMPLEO**

### **FICHA ACCIÓN Nº 1.4**

**Realizar "Discriminación positiva" a la mujer en los puestos en que esté subrepresentada.**

	<b>Inicio</b>	<b>Finalización</b>
<b>Fecha</b>	<b>24/05/2009</b>	<b>10/02/2011</b>

### **Objetivos**

Garantizar la igualdad en el proceso de selección de ofertas de carácter interno y externo, y facilitar el acceso de las mujeres a puesto en las que están subrepresentadas

### **Descripción**

Se realiza una observación de la realidad y se indaga sobre el histórico de selección y contratación, quedando manifiesta la evidencia de que la mujer no está subrepresentada, al contrario, está sobrerrepresentada.

### **Recursos empleados**

<b>humanos</b>	<b>materiales</b>	<b>económicos</b>
Pau serrano, la Ai en 2009 Natalia Bruzón, de rr hh Consuelo Camps, Ai 2010	Material de oficina: uso de ordenador, impresora y documentación varia.	Tiempo destinado para llevar a cabo la acción.

### **Mecanismos de seguimiento y evaluación.**

Recuento del nº de trabajadores y trabajadoras en la actualidad: 13 mujeres y 2 hombres ( ver tabla de personal)

Cuadro de los resultados de selección de ofertas 2010 ( **Anexo IV**) en el que aparece el porcentaje de personas entrevistadas: 20 mujeres y 17 hombres, con los resultados de: 10 mujeres y 6 hombres.

En la tabla se puede observar como existe una representación de las mujeres en todas las ocupaciones ofertadas, y en todas las materias de conocimiento, al estar abierto cualquier puesto a ambos sexos. Al no existir segregación ocupacional alguna, damos por finalizada esta acción.

5 reuniones de trabajo la responsable de RR HH y la AI

### **Personal a quién va dirigida la acción**

A las personas candidatas

### **Personal responsable**

Natalia Bruzón Limia, responsable de RRHH de Beta Formación  
Equipo directivo

### **Grado de implantación de la medida**



Pendiente de ejecución     En ejecución     Ejecutada

**Grado de consecución de los objetivos planteados**

alto

**Mecanismos de difusión. Comunicación**

Manual de calidad subido en la intranet e información a la plantilla

**ÁREA 1 : ACCESO AL EMPLEO**

**FICHA ACCIÓN Nº 1.5**

**Formación del personal de RR HH en materia de Igualdad de Oportunidades**

	Inicio	Finalización
Fecha	24/05/2009	1/11/2012

**Objetivos**

Garantizar la igualdad en el proceso de selección de ofertas de carácter interno y externo, y facilitar el acceso de las mujeres a puesto en las que están subrepresentadas

**Descripción**

Uno de los aspectos en los que más se ha puesto énfasis durante el periodo que la Agente de Igualdad ha estado en la empresa ha sido la formación en Igualdad de Oportunidades a la plantilla.

Se trata de una plantilla docente ya que BETAFORMACION es una empresa dedicada la formación en todas las áreas educativas como el APOYO a Primaria, Secundaria, Ciclos Formativos, Acceso a la Universidad, Idiomas, así como FC y FO.

BETAFORMACION es un referente en la formación no reglada y en especial lleva más de 20 años preparando oposiciones a la administración local, autonómica y de justicia.

Una de las medidas previstas dentro del Plan de Igualdad es la Formación del personal de RRHH en materia de Igualdad de Oportunidades, La Agente de Igualdad informa de los distintos cursos que se van realizando a la persona encargada de RRHH.

Así, desde el área de RRHH se ha participado en la 1ª edición del Curso On-line para la elaboración e implantación de planes de igualdad. Una acción que está dirigida entre otras personas a los departamentos de recursos humanos y que veíamos necesario realizar para poder mejorar y gestionar el Plan de Igualdad que pronto cumplirá un año.

La Agente de Igualdad (Pau Serrano) informó del Congreso estatal sobre horarios Racionales y asistió al congreso.

\*\*\*\*\*

En el periodo 2010-11 se ha continuado la formación e involucración en temas relacionados con la en IO:



-La encargada de RRHH ha asistido a cursos específicos en materia de igualdad: Jornada “*La conciliación de horarios de trabajo*” Invitación y programa (**Anexo V**)

- Presentación y Asistencia a los *premios Galardón* del Ayuntamiento de Valencia. Certificado asistencia (**Anexo VI**)

Por otra parte, como muestra de la implicación en la Promoción de la Igualdad, comentar que hemos presentado solicitud al ministerio de Igualdad, para conseguir el Distintivo de empresa igualitaria y se ha participado en el proyecto INNOVATECA, difundiendo a Beta como empresa igualitaria.

### **Recursos empleados**

<b>humanos</b>	<b>materiales</b>	<b>económicos</b>
Pau serrano, la Ai en 2009 Natalia Bruzón, de rr hh Consuelo Camps, Ai 2010	Material de oficina: uso de ordenador, impresora y documentación varia.	Tiempo destinado para llevar a cabo las acciones

### **Mecanismos de seguimiento y evaluación.**

Programa del curso on-line (Anexo en la evaluación de febrero de 2010)

Copias de los certificados de asistencia a los cursos ( Anexo V y VI)

### **Personal a quién va dirigida la acción**

Al departamento de RR HH y a todo el personal interesado

### **Personal responsable**

Natalia Bruzón Limia, responsable de RRHH de Beta Formación y equipo directivo

### **Grado de implantación de la medida**

**Pendiente de ejecución**     **En ejecución**     **Ejecutada**

### **Grado de consecución de los objetivos planteados**

alto

### **Mecanismos de difusión. Comunicación**

Difusión a través de la intranet, la web, mail, facebook de la academia y motivación personal para la asistencia



## ÁREA 2 : CONCILIACIÓN

### FICHA ACCIÓN Nº 2.1. FLEXIBILIDAD HORARIA

Posibilidad de establecer distintas formas de adaptación a la jornada laboral, según las características particulares de la empresa y las necesidades de la plantilla

	Inicio	Finalización
Fecha	24/05/2009	1/11/2012

#### Objetivo

Establecer medidas de conciliación encaminadas a mejorar las posibilidades de atender a las necesidades personales y familiares, posibilitando la flexibilidad del tiempo y el espacio.

#### Descripción

##### Flexibilidad horaria:

Entre las medidas adoptadas por el centro está la flexibilidad horaria. El horario de atención al público del centro es de 9.00 a 14.00 y de 15.00 a 21.00. Cada trabajador/a tiene asignado un horario de entrada y salida, a pesar de ello existe cierta flexibilidad.

Las personas empleadas pueden flexibilizar en una hora el horario fijo de su jornada laboral para la atención de hijos/as menores de 12 años, el cuidado de personas mayores o de personas con discapacidad.

Las personas trabajadoras que tienen que realizar tareas de gestión que no se requiere de su presencia en el centro pueden introducir variaciones en su horario de acuerdo con las necesidades que les marque su agenda, siempre y cuando no afecten al normal desarrollo de la actividad de la empresa.

\*\*\*\*\*

Ampliando el punto anterior, podemos señalar que se puede también flexibilizar el horario laboral habitual, por cuestiones puntuales distintas a la conciliación familiar, tales como asuntos personales o profesionales, siempre que se solicite con antelación y se obtenga el visto bueno de la responsable de dirección.

El requisito básico es que no se desatiendan los compromisos docentes, ya que el trabajo de técnico o de gestión, generalmente se puede ajustar.

Hasta el momento estos permisos se solicitaban directamente a la dirección sin ser registrados. A partir de este año se ha establecido un nuevo procedimiento para llevar un mejor control y evitar que confluyan muchos cambios en un momento determinado. Los permisos se tienen que solicitar por escrito, utilizando un "modelo" establecido para tal fin, y deben ser



firmados por el/la trabajador/a. **(ANEXO VII) Modelo Permisos y tabla de permisos retribuidos**

<b>Recursos empleados</b>		
<b>humanos</b>	<b>materiales</b>	<b>económicos</b>
Pau serrano, la Ai en 2009 Natalia Bruzón, de rr hh Consuelo Camps, Ai 2010	Material de oficina e informático y cuestionario evaluación intermedia	Tiempo destinado para llevar a cabo la acción.

**Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores**  
Plantilla de seguimiento de tareas semanales/mensuales de la que se deriva que se beneficiaron en el 1º ejercicio 6 mujeres y 1 hombre de la plantilla ( memoria 2009-10)  
  
Encuesta personal de la que se deriva que hicieron uso 2 mujeres en 2010 ( ver tabla de resultados del diagnóstico)

**Personal a quién va dirigida la acción**  
Toda la plantilla

**Personal responsable**  
Equipo directivo

**Grado de implantación de la medida**  
 **Pendiente de ejecución**     **En ejecución**     **Ejecutada**

**Grado de consecución de los objetivos planteados**  
alto

**Mecanismos de difusión. Comunicación**  
Reunión informativa  
Mail



## ÁREA 2 : CONCILIACIÓN

### FICHA ACCIÓN Nº 2.2. ( JORNADA LABORAL REDUCIDA) ADAPTACIÓN/FLEXIBILIDAD DE JORNADA

Posibilidad de adaptar el puesto de trabajo ante determinadas circunstancias personales.

	Inicio	Finalización
Fecha	24/05/2009	1/11/2012

#### Objetivo

Establecer medidas de conciliación encaminadas a mejorar las posibilidades de atender a las necesidades personales y familiares, posibilitando la flexibilidad del tiempo y el espacio.

#### Descripción

En la empresa se establece la jornada laboral reducida en el caso de cuidado de hijos/as menores y cuidados de personas mayores.

En la empresa se tiene en cuenta las necesidades familiares en el caso de solicitar tiempo para estos cuidados.

\*\*\*\*\*

La propuesta de jornada laboral reducida, vamos a reformularla para facilitar la comprensión de la misma , en relación a la conciliación.

No se trata de que la empresa promocióne este tipo de contratación, sino más bien al contrario, ya que ha quedado probado que cuando es posible ( por volumen de trabajo y voluntad del personal), en la empresa se promueve el aumento de la jornada y la asunción de más responsabilidades, y si tal situación se mantiene en el tiempo, se puede alcanzar la estabilidad o mejora contractual a fijo discontinuo o indefinido, según el caso.

Por tanto, esta medida se podría denominar: adaptación/ flexibilidad de jornada, ya que su objeto, es facilitar que las personas a las que surgen dificultades de conciliación familiar, puedan ordenar su tiempo de trabajo, manteniendo el puesto y compaginando sus obligaciones.

Además, esta medida, también se aplica, cuando el personal lo requiere para atender a otros compromisos profesionales o personales, pudiendo por ejemplo cambiar la jornada de mañanas por la de tardes, o viceversa, o acudir algún sábado, etc siempre que haya un acuerdo con la dirección y



no se desatiendan las tareas propias. **(ANEXO VIII Tabla de permisos 2010)**

### Recursos empleados

<b>humanos</b>	<b>materiales</b>	<b>económicos</b>
Pau serrano, la Ai en 2009 Natalia Bruzón, de rr hh Consuelo Camps, Ai 2010	Material de oficina e informático y cuestionario evaluación intermedia.	Tiempo destinado para llevar a cabo la acción.

### Mecanismos de seguimiento y evaluación.

#### Indicadores

Seguimiento en la hoja de tareas semanales/mensuales que indican que se hizo uso de la medida 4 mujeres según memoria 2009-10 .

4 reuniones con la responsable del equipo directivo

Registro de permisos, nuevo modelo (Anexo VII)

Según se desprende del cuestionario de evaluación y las entrevistas al personal desarrolladas en octubre 2010, se han solicitado permisos por 2 mujeres. A fecha de hoy 10/02/2011 se han contabilizado hasta el momento 4 permisos de mujeres y 1 de hombre.

### Personal a quién va dirigida la acción

A los y las componentes de la plantilla con hijos/as menores o personas mayores a su cargo, y a quienes tienen dificultades de conciliación personal y/o profesional.

### Personal responsable

Dirección

### Grado de implantación de la medida

Pendiente de ejecución     En ejecución     Ejecutada

### Grado de consecución de los objetivos planteados

alto

### Mecanismos de difusión. Comunicación

Correo electrónico, difusión de la buenas prácticas y tablón de anuncios



## ÁREA 2 : CONCILIACIÓN

### FICHA ACCIÓN Nº 2.3 Reuniones de trabajo dentro del horario laboral

	<b>Inicio</b>	<b>Finalización</b>
<b>Fecha</b>	<b>24/05/2009</b>	<b>10/01/2012</b>

#### Objetivo

Establecer medidas de conciliación encaminadas a mejorar las posibilidades de atender a las necesidades personales y familiares, posibilitando la flexibilidad del tiempo y el espacio

#### Descripción

Tanto las reuniones de Dirección, del equipo de I+D como las del personal docente se realizan dentro de la jornada laboral. Cada mes o mes y medio, se realizan estas reuniones, siendo la fecha acordada por los/las participantes aquella que coincida con su horario de trabajo. En caso de no ser posible, aquella persona que haya tenido que asistir a la reunión en su horario libre, se computa en el banco de horas siendo retribuidas o bien compensadas con horas o días libres.

#### Recursos empleados

<b>humanos</b>	<b>materiales</b>	<b>económicos</b>
Pau serrano, la Ai en 2009 Natalia Bruzón, de rr hh Consuelo Camps, Ai 2010	Material de oficina e informático y cuestionario evaluación intermedia	Tiempo destinado para llevar a cabo la acción.

#### Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

Inclusión de la medida en el Plan de Igualdad y en el Reglamento de régimen interno

Registro del horario en que se han realizado las reuniones de equipo, según se refleja en las actas.

Valoración del equipo directivo y del personal en la encuesta: a un 50% le



parece bien y al resto no tanto

**Personal a quién va dirigida la acción**

A todos los componentes de la plantilla con hijos/as menores o personas mayores a su cargo o con responsabilidades profesionales

**Personal responsable**

Dirección

**Grado de implantación de la medida**

Pendiente de ejecución  En ejecución  Ejecutada

**Grado de consecución de los objetivos planteados**

alto

**Mecanismos de difusión. Comunicación**

Correo electrónico, tablón de anuncios

**ÁREA 2 : CONCILIACIÓN**

**FICHA ACCIÓN Nº 2.4 Establecimiento de un sistema de BOLSA DE HORAS para intercambiar las horas extras realizadas, así como establecer jornada irregular y flexible**

	<b>Inicio</b>	<b>Finalización</b>
<b>Fecha</b>	<b>24/05/2009</b>	<b>1/11/2012</b>

**Objetivo**

Promocionar y facilitar la Conciliación personal, familiar y profesional

**Descripción**

Desde la dirección de Beta Formación y en sintonía con la implantación del Plan de Igualdad en la empresa, se ha elaborado un material para poder cumplimentar y poner en marcha una de las medidas novedosas: el banco del tiempo. Desde el mes de septiembre se han puesto en marcha partes mensuales.

Se trata sobretodo de llevar el control del trabajo realizado para la empresa, de las horas que se dedican a las diversas tareas, y del tiempo que a veces se hace de más para sacar la faena adelante. También, a veces, el excesivo tiempo que nos ocupa hacer algunas tareas, lo productivas y productivos que pueden llegar a ser las personas de la plantilla. El banco del tiempo va a estar en fase de pruebas durante noviembre y diciembre y desde dirección se irá valorando su efectividad y necesidad real.

\*\*\*\*\*

Esta medida aparecía en el área de retribución por que se planteó como



una forma de compensar las horas extras, por tiempo libre, en lugar de dinero, pero vamos a detallar su valor de conciliación.

Se ha desarrollado un programa de excel que permite contabilizar la utilización diaria y semanal de las horas de cada trabajador y trabajadora, de modo que se van sumando los tiempos y al final de la semana se computa el balance positivo o negativo.

Esta cantidad, se traspasa al banco de horas y allí queda reflejado si faltan o sobran horas, según el contrato suscrito con cada cual. A continuación, se negocia con la dirección, el modo de compensar el tiempo bien retribuido o compensar por horas o días libres.

### **Recursos empleados**

<b>humanos</b>	<b>materiales</b>	<b>económicos</b>
Pau serrano, la Ai en 2009 Natalia Bruzón, de rr hh Consuelo Camps, Ai 2010 Dirección	Material de oficina e informático y encuesta de valoración intermedia	Tiempo destinado para llevar a cabo la acción.

### **Mecanismos de seguimiento y evaluación.**

#### **Indicadores**

Medida prevista en el Reglamento de Régimen Interno

En el presente ejercicio, se ha solicitado sólo por una mujer, según la encuesta personal

Ejemplo del resumen tareas y bolsa de horas (**anexo VIII**)

### **Personal a quién va dirigida la acción**

A los y las componentes de la plantilla

### **Personal responsable**

Dirección

### **Grado de implantación de la medida**

**Pendiente de ejecución**     **En ejecución**     **Ejecutada**

### **Grado de consecución de los objetivos planteados**

alto

### **Mecanismos de difusión. Comunicación**

Correo electrónico, tablón de anuncios



**ÁREA 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN**

**FICHA ACCIÓN 3.1 Diseñar un programa formativo que tenga en cuenta las necesidades de formación de todo el personal de la empresa**

	<b>Inicio</b>	<b>Finalización</b>
<b>Fecha</b>	<b>11/02/ 2010</b>	<b>1/11/2012</b>

**Objetivo**

Desarrollar el talento y capacidades de todo el personal laboral, incrementando en última instancia las capacidades y competencias de la propia empresa.

**Descripción**

Analizar las necesidades de formación del personal, siendo esto dentro del horario de trabajo siempre y cuando sea negociable.

**Recursos empleados**

<b>humanos</b>	<b>materiales</b>	<b>económicos</b>
Pau serrano, la Ai en 2009 Natalia Bruzón, de rr hh Consuelo Camps, Ai 2010	Material de oficina: uso de ordenador, impresora y documentación varia.	Tiempo destinado para llevar a cabo la acción.

**Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores**

Preparación de la Encuesta de necesidades de formación para que la cumplimenten los y las trabajadoras. ( **Anexo IX** ). Se prevé su aplicación para el próximo año.

Reuniones con responsable: 2

Del Cuestionario de evaluación se deduce que la formación que promueve Betaformación, se realiza en lo posible en horario laboral



**Personal a quién va dirigida la acción**

Toda la plantilla

**Personal responsable**

Natalia Bruzón  
Dirección

**Grado de implantación de la medida**

Pendiente de ejecución     En ejecución     Ejecutada

**Grado de consecución de los objetivos planteados**

alto

**Mecanismos de difusión. Comunicación**

Reunión informativa, tablón de anuncios y correo electrónico

### ÁREA 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

**FICHA ACCIÓN 3.2 Potenciar la formación de todo el personal de la empresa, con el establecimiento de medidas compensatorias, haciendo especial hincapié en la formación en igualdad de oportunidades**

	Inicio	Finalización
<b>Fecha</b>	<b>11/02/ 2009</b>	<b>1/11/2012</b>

**Objetivo**

Desarrollar el talento y capacidades de todo el personal laboral, incrementando en última instancia las capacidades y competencias de la propia empresa .

**Descripción**

Analizar las acciones de formación realizadas por el personal, detallando las condiciones en que se han desarrollado, siendo esto dentro del horario de trabajo siempre y cuando sea negociable.

**Recursos empleados**

humanos	materiales	económicos
Pau serrano, la Ai en 2009 Natalia Bruzón, de rr hh Consuelo Camps, Ai 2010	Material de oficina: uso de ordenador, cuestionario y documentación varia.	Tiempo destinado para llevar a cabo la acción.

**Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores**

Dentro del marco de formación del PIO de Beta Formación, se ha realizado el curso On line/ presencial: “El lenguaje y la comunicación igualitaria y no sexista” de 20 horas, por parte de 8 trabajadoras y 2 trabajadores de la empresa



Certificados de asistencia a los cursos de formación dentro del PIO  
Otra trabajadora de la empresa ha realizado un curso específico de 40 horas, on line de “ Elaboración e implantación de Planes de igualdad en empresas de la Cv”

Analizando el Plan de formación de la empresa y preguntando al personal, se concuye que: la mayor parte de los cursos ( 17) se realizan para el reciclaje profesional; 2 para la formación en género, y 1 para formación personal, con las siguientes modalidades: 8 on line, 3 a distancia, 8 presencial, y una combinando la on line con la presencial, hasta un total de 45 acciones formativas: 8 cursos realizados por los hombres y 38 realizados por las mujeres

**Personal a quién va dirigida la acción**

Toda la plantilla

**Personal responsable**

Natalia Bruzón

**Grado de implantación de la medida**

Pendiente de ejecución     En ejecución     Ejecutada

**Grado de consecución de los objetivos planteados**

alto

**Mecanismos de difusión. Comunicación**

Reunión informativa  
Tablón de anuncios  
Correo electrónico





**ÁREA 4 : RETRIBUCIÓN**

**FICHA ACCIÓN Nº 4.1 Elaborar un cuadro de categorías profesionales y salarios con el fin de detectar posibles discriminaciones directas o indirectas entre hombres y mujeres**

	<b>Inicio</b>	<b>Finalización</b>
<b>Fecha</b>	<b>01-04-2010</b>	<b>01-11-2012</b>

**Objetivo**  
Comparar los salarios estipulados por el convenio y revisarlos en función de la valoración del puesto

**Descripción**  
Análisis de nóminas y contratos del personal facilitadas por la dirección del centro y estudio de las retribuciones del personal.  
  
Elaboración de un cuadro y realización del informe y conclusiones

<b>Recursos empleados</b>		
<b>humanos</b>	<b>materiales</b>	<b>económicos</b>
Pau serrano, la Ai en 2009 Fina Vazquez, de dirección Consuelo Camps, Ai 2010	Material de oficina: uso de ordenador, impresora y documentación varia.	Tiempo destinado para llevar a cabo la acción.

**Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores**  
Reuniones de trabajo con la directiva responsable para estudiar las retribuciones: 3  
Elaboración de un cuadro de categorías profesionales, por bandas salariales ( tabla de datos cuantitativos de la plantilla)  
Conclusiones del estudio ( en la valoración cualitativa del área de retribución del cuestionario intermedio de evaluación) ( anexo IV)



**Personal a quién va dirigida la acción**

Toda la plantilla

**Personal responsable**

Fina Vázquez

**Grado de implantación de la medida**

Pendiente de ejecución     En ejecución     Ejecutada

**Grado de consecución de los objetivos planteados**

alto

**Mecanismos de difusión. Comunicación**

Reunión informativa con el equipo directivo

**ÁREA 4 : RETRIBUCIÓN****FICHA ACCIÓN Nº 4.2 Realización de revisiones periódicas de los salarios entre hombres y mujeres para detectar y evitar desequilibrios**

	<b>Inicio</b>	<b>Finalización</b>
<b>Fecha</b>	<b>01-04-2010</b>	<b>01-04-2012</b>

**Objetivo**

Comparar los salarios estipulados por el convenio y revisarlos en función de la valoración del puesto

**Descripción**

Obtención de nóminas y contratos del personal facilitadas por la dirección del centro y hacer una revisión anual

**Recursos empleados**

<b>humanos</b>	<b>materiales</b>	<b>económicos</b>
Pau serrano, la Ai en 2009 Fina Vazquez, de dirección Consuelo Camps, Ai 2010	Material de oficina: uso de ordenador, impresora y documentación varia.	Tiempo destinado para llevar a cabo la acción.

**Mecanismos de seguimiento y evaluación.****Indicadores**

Revisión periódica 1 vez al año

**Personal a quién va dirigida la acción**

Toda la plantilla



**Personal responsable**

Fina Vázquez

**Grado de implantación de la medida**
 Pendiente de ejecución     En ejecución     Ejecutada
**Grado de consecución de los objetivos planteados**

alto

**Mecanismos de difusión. Comunicación**

Reunión informativa con el equipo directivo

**ÁREA 5: SALUD LABORAL**

**FICHA ACCIÓN Nº 5.1** Incluir en los reconocimientos médicos anuales pruebas de radiodiagnóstico y específicas para cada sexo

	<b>Inicio</b>	<b>Finalización</b>
<b>Fecha</b>	<b>Noviembre 2010</b>	<b>ANULADA</b>

**Objetivo**

Adoptar medida de prevención que promuevan la salud laboral de los y las trabajadoras y del alumnado

**Descripción**

Valorar la incorporación en los reconocimientos médicos anuales, de pruebas específicas para cada sexo.

**Recursos empleados**

<b>humanos</b>	<b>materiales</b>	<b>económicos</b>
Pau serrano, la Ai en 2009 Equipo directivo Consuelo Camps, Ai 2010	Material de oficina: uso de ordenador, impresora y documentación varia.	Tiempo destinado para llevar a cabo la acción.

**Mecanismos de seguimiento y evaluación.****Indicadores**

El Cuestionario de evaluación intermedia manifiesta la satisfacción del personal con los reconocimientos, tal y como se hacen en la empresa  
La dirección ha valorado el coste de incorporarlo y la necesidad real, y ha decidido que no procede cambiar el actual sistema, por tanto, se anula la medida

**Personal a quién va dirigida la acción**



Toda la plantilla

**Personal responsable**  
Equipo directivo

**Grado de implantación de la medida**  
 Pendiente de ejecución    En ejecución    Ejecutada/anulada

**Grado de consecución de los objetivos planteados**  
alto

**Mecanismos de difusión. Comunicación**  
Reunión informativa

**ÁREA 5: SALUD LABORAL**

**FICHA ACCIÓN Nº 5.2** Garantizar que el entorno de trabajo reúna las condiciones ambientales adecuadas

	<b>Inicio</b>	<b>Finalización</b>
<b>Fecha</b>	<b>Noviembre 2009</b>	<b>Marzo 2010</b>

**Objetivo**  
Adoptar medida de prevención que promuevan la salud laboral de los y las trabajadoras y del alumnado

**Descripción**  
Evaluación anual de que el centro reúne las condiciones higiénicas, acústicas, de habitabilidad y de seguridad exigidas por la legislación vigente

<b>Recursos empleados</b>		
<b>humanos</b>	<b>materiales</b>	<b>económicos</b>
Pau serrano, la Ai en 2009 Equipo directivo Consuelo Camps, Ai 2010	Material de oficina y materiales de construcción y reforma	Tiempo y dinero destinado para llevar a cabo la acción.

**Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores**  
Muestra fotográfica de la reforma efectuada en el local de la empresa

**Personal a quién va dirigida la acción**  
Toda la plantilla

**Personal responsable**  
Fina Vázquez



**Grado de implantación de la medida**

Pendiente de ejecución     En ejecución     Ejecutada

**Grado de consecución de los objetivos planteados**

alto

**Mecanismos de difusión. Comunicación**

Observación

**ÁREA 5: SALUD LABORAL**

**FICHA ACCIÓN Nº 5.3** Poner en marcha campañas de sensibilización para el personal y el alumnado

	<b>Inicio</b>	<b>Finalización</b>
<b>Fecha</b>	<b>Noviembre 2010</b>	<b>01/11/2012</b>

**Objetivo**

Adoptar medidas de prevención que promuevan la salud laboral de las/los trabajadoras/es y del alumnado

**Descripción**

Cursos de formación y sesiones informativas tanto a docentes como al alumnado de Beta en relación a aspectos como la igualdad y la prevención de la violencia de género, los abusos a menores, etc.

**Recursos empleados**

<b>humanos</b>	<b>materiales</b>	<b>económicos</b>
Pau Serrano, la Ai en 2009 Natalia Bruzón, de rr hh Consuelo Camps, Ai 2010	Material de oficina: uso de ordenador, impresora y diapositivas empleadas.	Tiempo destinado para llevar a cabo la acción.

**Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores**

Elaboración de un material sobre " sensibilización en violencia de género", para que el profesorado tenga un soporte gráfico sobre el que realizar la acción de sensibilización con su alumnado ( anexo presentado en la 1º evaluación)

Preparar un foro de discusión, para el 25 de noviembre, en torno al rechazo de la violencia de género. Convocatoria asistencia **(Anexo X)**

**Personal a quién va dirigida la acción**



Profesorado y alumnado del centro

**Personal responsable**

Vicki Vázquez

**Grado de implantación de la medida**

Pendiente de ejecución     En ejecución     Ejecutada

**Grado de consecución de los objetivos planteados**

**Mecanismos de difusión. Comunicación**

Tablón de anuncios y Correo electrónico  
Web, Facebook

**ÁREA 5: SALUD LABORAL**

**FICHA ACCIÓN Nº 5.4 información y formación para la plantilla en materia de acoso**

	<b>Inicio</b>	<b>Finalización</b>
<b>Fecha</b>	<b>Noviembre 2010</b>	<b>Marzo 2012</b>

**Objetivo**

Adoptar medidas de prevención que promuevan la salud laboral de las/los trabajadoras/es y del alumnado

**Descripción**

Proponer cursos de formación y/o sesiones informativas para informar y formar a la plantilla sobre aspectos relacionados con el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

**Recursos empleados**

<b>humanos</b>	<b>materiales</b>	<b>económicos</b>
Pau serrano, la Ai en 2009 Natalia Bruzón, de rr hh Consuelo Camps, Ai 2010	Material de oficina: uso de ordenador, impresora y documentación varia.	Tiempo destinado para llevar a cabo la acción.

**Mecanismos de seguimiento y evaluación.**

**Indicadores**

Valoración del grado de conocimiento y sensibilización del personal sobre la materia: Ninguno de los hombres de la plantilla reconoce tener información y en el caso de las mujeres, el 45% afirma conocer algo, y el 54% nada.

Propuesta de abordaje del tema, esta pendiente la aprobación por parte de la dirección del protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por



razón de sexo, y su posterior difusión

**Personal a quién va dirigida la acción**

Toda la plantilla

**Personal responsable**

Fina Vázquez

**Grado de implantación de la medida**

Pendiente de ejecución  En ejecución  Ejecutada

**Grado de consecución de los objetivos planteados**

Bajo

**Mecanismos de difusión. Comunicación**

Reunión informativa, Tablón de anuncios y correo electrónico

**ÁREA 6: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA**

**FICHA ACCIÓN Nº 6.1 Facilitar a todo el personal una guía o manual que recoja las normas de comunicación no sexista**

	<b>Inicio</b>	<b>Finalización</b>
<b>Fecha</b>	<b>1/02/2010</b>	<b>31/12/2010</b>

**Objetivo**

Eliminar la imagen y el lenguaje sexista de la empresa, tanto de cara al exterior como en el ámbito interno

**Descripción**

Reforzar y sensibilizar al personal en el uso del lenguaje inclusivo y no sexista y facilitarle una guía para que les apoye en su utilización.

**Recursos empleados**

<b>humanos</b>	<b>materiales</b>	<b>económicos</b>
Pau serrano, la Ai en 2009 Natalia Bruzón, de rr hh Consuelo Camps, Ai 2010	Material de oficina: uso de ordenador, cuestionario, y documentación varia.	Tiempo destinado para llevar a cabo la acción.

**Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores**

Copia del documento elaborado al respecto y que se presentó como anexo en la evaluación anterior.

Preguntar en el cuestionario la implicación personal y el uso que la empresa hace del lenguaje no sexista: el 94% considera que la empresa utiliza habitualmente un lenguaje no sexista; sin embargo la implicación personal, es algo menor, pues dicen utilizarlo un 71,4%



**Personal a quién va dirigida la acción**

Toda la plantilla

**Personal responsable**

Ma Jesús Pons

**Grado de implantación de la medida**

Pendiente de ejecución     En ejecución     Ejecutada

**Grado de consecución de los objetivos planteados**

medio

**Mecanismos de difusión. Comunicación**

Correo electrónico, cuestionario de calidad, carteles, página web, intranet

**ÁREA 6: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA****FICHA ACCIÓN Nº 6. 2. Utilizar un lenguaje no sexista en los medios utilizados para el Marketing.**

	Inicio	Finalización
<b>Fecha</b>	<b>1/02/2010</b>	<b>31/12/2010</b>

**Objetivo**

Eliminar la imagen y lenguaje sexista de la empresa tanto de cara al exterior como en el ámbito interno

**Descripción**

Mostar al personal los cambios que se han realizado en la publicidad de la empresa tanto en papel como on line y motivar su implicación en el uso y difusión de los mismos, en toda la comunicación e información externa e interna de Beta formación

**Recursos empleados**

humanos	materiales	económicos
Pau serrano, la Ai en 2009 Natalia Bruzón, de rr hh Consuelo Camps, Ai 2010	Material de oficina: uso de ordenador, impresora y documentación varia.	Tiempo destinado para llevar a cabo la acción.

**Mecanismos de seguimiento y evaluación.****Indicadores**

Adjuntar modelos publicitarios de la empresa ( **anexo XII**)  
Mostrar la nueva configuración de la web de la empresa ( **anexo XIII**)  
Preparar y dossier para registrar y documentar todos los nuevos



documentos utilizados para el marketing ( para el próximo año)

**Personal a quién va dirigida la acción**  
Toda la plantilla

**Personal responsable**  
Departamento comercial  
M<sup>a</sup> Jesús Pons

**Grado de implantación de la medida**  
 **Pendiente de ejecución**     **En ejecución**     **Ejecutada**

**Grado de consecución de los objetivos planteados**  
alto

**Mecanismos de difusión. Comunicación**  
Correo electrónico, cuestionario de calidad, carteles, página web, intranet

**ÁREA 6: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA**

**FICHA ACCIÓN Nº 6.3 Utilizar el lema de "Empresa colaboradora en la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres" o el nuevo logotipo de igualdad, en las campañas de publicidad de la empresa cuando ésta sea reconocida, y en otros medios de difusión de la empresa**

	<b>Inicio</b>	<b>Finalización</b>
<b>Fecha</b>	<b>1/02/2010</b>	<b>01/11/2010</b>

**Objetivo**  
Eliminar la imagen y lenguaje sexista de la empresa tanto de cara al exterior como en el ámbito interno

**Descripción**  
Hacer llegar a todo el equipo de trabajo el slogan de "Empresa pionera en obtener el visado de Igualdad de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad de la Generalitat Valenciana" así como el nuevo logotipo del visado concedido por la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad de la Generalitat Valenciana.  
  
Usar tanto el slogan como el logotipo en toda la comunicación e información externa e interna de Beta formación.

**Recursos empleados**

<b>humanos</b>	<b>materiales</b>	<b>económicos</b>
Pau serrano, la Ai en 2009 Natalia Bruzón, de rr hh Consuelo Camps, Ai 2010	Material de oficina: uso de ordenador, impresora y documentación varia.	Tiempo destinado para llevar a cabo la acción.



**Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores**

Modelo de los e-mails con el logotipo/slogan que se mandan ( anexo XIV)  
 Recordatorio trimestral del uso  
 Pregunta en los cuestionarios de calidad sobre la existencia del certificado

**Personal a quién va dirigida la acción**

Toda la plantilla

**Personal responsable**

Departamento comercial. M<sup>a</sup> Jesús Pons

**Grado de implantación de la medida**

Pendiente de ejecución  En ejecución  Ejecutada

**Grado de consecución de los objetivos planteados**

alto

**Mecanismos de difusión. Comunicación**

Correo electrónico, cuestionario de calidad, carteles, página web, intranet

**ÁREA 6: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA****FICHA ACCIÓN N° 6.4 Revisar los documentos de calidad de la empresa para que se utilice un lenguaje no sexista**

	Inicio	Finalización
Fecha	24/05/2009	1/11/2012

**Objetivo**

Eliminar la imagen y lenguaje sexista de la empresa tanto de cara al exterior como en el ámbito interno

**Descripción**

Revisar el lenguaje en toda la documentación de calidad y corregirlo

**Recursos empleados**

humanos	materiales	económicos
Pau serrano, la Ai en 2009 Natalia Bruzón, de rr hh	Material de oficina: uso de ordenador, impresora y documentación varia.	Tiempo destinado para llevar a cabo la acción.

**Mecanismos de seguimiento y evaluación.****Indicadores**

Copia de algunas revisiones realizadas en el manual de calidad. Se presentaron como anexo en la evaluación anterior.

Preparar y dossier para registrar y documentar todos los nuevos documentos utilizados para el marketing ( para el próximo año)



Copia de otras revisiones realizadas, ya que se amplía la medida

**Personal a quién va dirigida la acción**

Toda la plantilla

**Personal responsable**

Departamento comercial . M<sup>a</sup> Jesús Pons

**Grado de implantación de la medida**

Pendiente de ejecución     En ejecución     Ejecutada

**Grado de consecución de los objetivos planteados**

alto

**Mecanismos de difusión. Comunicación**

Correo electrónico, cuestionario de calidad, carteles, página web, intranet



## **5.- PROPUESTA DE ACTUACIONES**

### **1. Área de acceso al empleo**

En cuanto queda demostrado que las ofertas no contienen sesgos sexista, el procedimiento de selección de personal es objetivo y las entrevistas no contienen criterios discriminatorios, podemos dar por ejecutadas las tres primeras acciones del área, pero vamos a darle continuidad a la 1.2 en la segunda parte del plan, para revisar el nuevo proceso de selección on line y estableciendo varios Indicadores que garanticen y mantengan la igualdad en el acceso (registro de los procesos o actas de selección, ofertas publicadas por año, se destaquen los criterios de selección empleados y se listen las personas presentadas y seleccionados por sexos, sea cual sea la duración del contrato efectuado..)

La acción 4 podría anularse por que ha quedado probado que la mujer no está subrepresentada en la empresa.

La 5 se justifica facilmente haciendo al menos una acción formativa anual relacionada con género.

### **2. Área de conciliación**

Atendiendo a las propuesta de la agente de igualdad, se han realizado mejoras en esta área:

- difundiendo un nuevo proceso de permisos a toda la plantilla, facilitando su uso y promocionando la generación de sugerencias que enriquezcan si cabe, dichas medidas.
- elaborando procedimiento a seguir para solicitar registrar ( anexo VII modelo de solicitud de permiso) en que constan todas los posibles permisos y criterios claros para compensarlas. Estos registros servirán de Indicadores idóneos para medir el grado de implantación de cada una de las 3 medidas de conciliación, y el uso real de las mismas.
- Para la 3º acción, contamos con las actas de las reuniones, especificando el horario propuesto y la bolsa de horas donde las personas indican las horas a compensar .

### **3. Área de clasificación profesional, promoción y formación**

En relación con esta área actualmente contamos con el apoyo externo de una personal especializada en la gestión de personal quien a lo largo de este año realizará un análisis de los puestos de trabajo, promoción y formación del personal para la mejora continua de la empresa y del personal interno de la empresa.

Este análisis servirá como indicador que contribuiría a mostrar la objetividad con la que se trabaja en esta área.

Además, se valorará la formación en Igualdad, como un aspecto importante a valorar , para promocionar en la empresa, motivando así la implicación del personal



#### 4. Área de retribuciones

Dada la complejidad de comparar baremos distintos, con distintos tipos de contratos y distintas jornadas laborales, hemos pretendido simplificar los datos y hemos elaborado el cuadro desagregado por sexo, de categorías profesionales por bandas salariales, como indicador con el que pretendemos visibilizar que en la empresa no se realizan discriminaciones.

#### 5. Área de salud laboral

En esta área está pendiente la aprobación y difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa, que será presentando como indicador el mismo documento, en cuanto entre en vigor.

En posteriores años, se presentará el registro del nº de posibles casos, denuncias y/o medidas aplicadas, en el caso de que se produjeran.

#### 6. Área de comunicación y lenguaje no sexista

Hay que seguir sensibilizando y motivando el uso del lenguaje no sexista, hasta conseguir la interiorización del mismo y que se reproduzca de una manera automatizada y sistemática, asumiendo las medidas de control necesarias, hasta conseguirlo y medirlo.

Por otra parte hay que pensar en el modo de cuantificar el uso del sello de igualdad, tanto por parte del personal, como por parte de la misma empresa, ya que se tendrá que dar cuenta anual de su uso a Consellería.

Se puede empezar por hacer un dossier con toda la documentación que se genere y un recuento aproximado de su uso, como indicador objetivo y representativo.

### **6.- ANEXOS**

Para la presentación de la memoria en febrero del 2011, presentamos los siguientes anexos que se detallan a continuación.

- Muestra de las webs en que se han publicado las ofertas 2010  
( Anexo I)
- Modelo criterios/competencias a valorar en la selección del profesorado  
( Anexo II)
- Modelo de entrevista laboral  
( Anexo III)
- Cuadro de los resultados de selección de ofertas 2010  
( Anexo IV)
- “La conciliación de horarios de trabajo” Invitación y programa  
( Anexo V)
- Premios Galardón del Ayuntamiento de Valencia. Certificado asistencia  
( Anexo VI)
- Ejemplo del programa excel de la bolsa de horas  
(Anexo VII)



- Encuesta de necesidades de formación para trabajadoras y trabajadores.  
( Anexo VIII )
- Certificados de asistencia a los cursos de formación dentro del PIO  
( Anexo IX)
- Convocatoria asistencia  
(Anexo X)
- Convocatoria Jornada sensibilización acoso / propuestas actuaciones ( Anexo XI)
- Modelos publicitarios de la empresa  
( anexo XII)
- Muestra de la configuración de la web de la empresa  
( anexo XIII)
- Modelo de los e-mails con el logotipo/slogan que se mandan por mail  
Anexo XIV)
- Modelo de cuestionario intermedio de IO en Beta Formación

---

Fdo. M<sup>a</sup> Consuelo Camps Jover  
Agente de Igualdad





**CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA GENERALITAT, A TRAVES DE LA CONSELLERIA DE BIENESTAR SOCIAL Y LA EMPRESA ACADEMIA BETA, S.L., PARA PROMOVER LA SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA QUE SE EJERCE SOBRE LA MUJER Y LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LAS MUJERES VÍCTIMAS**

Valencia, 12 de junio de 2013

**REUNIDOS**

De una parte, D<sup>a</sup> Asunción Sánchez Zaplana, Consellera de Bienestar Social, nombrada por Decreto 20/2012 de 7 de diciembre, del President de la Generalitat, por el que cesan y se nombran consellers, secretario y portavoz del Consell

De otra, D<sup>a</sup> Victoria Miguel Sanfelix, en nombre y representación de la empresa ACADEMIA BETA,S.L. con capacidad para firmar este convenio, por poder notarial de fecha 8 de mayo 1998.

Intervienen en la representación que ostentan y reconociéndose mutuamente la capacidad legal para el otorgamiento del presente convenio de colaboración y al efecto,

**EXPONEN**

**Primero.-** La LO 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la LO 5/1982, de 1 de julio, del Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en su artículo 10 del Título II, referido a los derechos de los valencianos y valencianas, señala que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente en los ámbitos de la igualdad de derechos de hombres y mujeres, en particular en materia de empleo y trabajo, y protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género, al mismo tiempo que, en el marco de sus competencias y mediante su organización jurídica, promoverá las condiciones necesaria para que estos derechos sociales de los ciudadanos sean objeto de una aplicación real y colectiva.

**Segundo.-** La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece en su artículo 22 que la administración autonómica implantará programas de inserción sociolaboral individualizados para las víctimas de malos tratos que posibiliten su incorporación efectiva al mercado laboral.

Por la Entidad  
**BETA FORMACIÓN**  
ACADEMIA BETA, S.L.  
CIF: B396709154  
C/Trinit lo blanc, 26-1a  
48900 TORRENT (Valencia)

Por la Generalitat



Por todo lo manifestado, y en virtud del interés en colaborar para conseguir los objetivos comunes mencionados, ambas partes **ACUERDAN** suscribir el presente convenio que se registrá por las siguientes:

## CLÁUSULAS

### PRIMERA. Objeto del convenio.

El presente convenio tiene por objeto la colaboración entre la Generalitat, a través de la Conselleria de Bienestar Social y la empresa ACADEMIA BETA,S.L. en materia de sensibilización contra la violencia que se ejerce sobre la mujer y facilitar la integración sociolaboral de las víctimas.

### SEGUNDA. Compromisos de las partes.

La Conselleria de Bienestar Social se compromete a:

- Colaborar con la empresa en el impulso y desarrollo de medidas de sensibilización, particularmente en el entorno laboral.
- Facilitar material informativo sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia, destinado al personal de las empresas.
- Facilitar la información de las necesidades en materia de integración sociolaboral.
- Participar en el seguimiento del itinerario de la inserción sociolaboral de las mujeres.
- Comunicar al SERVEF la suscripción del presente convenio y de las acciones derivadas del mismo

La empresa ACADEMIA BETA,S.L. se compromete a:

- Informar de los puestos de trabajo vacantes, identificación de las necesidades formativas y adecuación a los puestos de trabajo que se pretendan ocupar y requisitos para su cobertura.
- Realizar las pruebas de selección de las candidatas facilitadas para la inserción laboral entre las mujeres víctimas.
- Tratar con máxima confidencialidad la información sobre los datos de las mujeres entrevistadas y contratadas, de acuerdo con la LO 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

### TERCERA. Publicidad y difusión.

Las partes que firman el convenio se comprometen, en las actividades que realicen de desarrollo del convenio, a incorporar sus respectivos logotipos para su publicidad y difusión.

Por la Entidad

**BETA FORMACIÓN**  
ACADEMIA BETA,S.L.  
C.I.F. B-96.709.134  
C/Tranquilitat, 26-1ª  
46100 TORRENT (Valencia)

Por la Generalitat



**NOVENA. Marco de competencia y jurisdicción competente.**

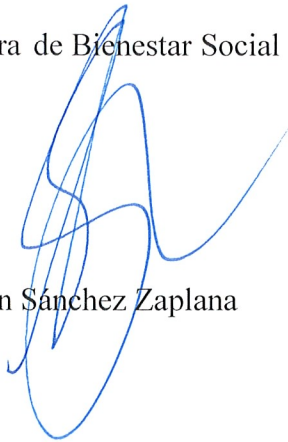
Las partes firmantes se comprometen a tratar de resolver de forma amistosa cualquier duda o conflicto que pudiere surgir en la interpretación o aplicación del presente Convenio de Colaboración.

En caso de resultar infructuosa la resolución amistosa, las partes acuerdan someter al orden jurisdiccional contencioso-administrativo las cuestiones litigiosas derivadas del presente convenio.

Y en prueba de conformidad firman las partes por duplicado ejemplar en el lugar y fecha ut supra.

La Consellera de Bienestar Social

Asunción Sánchez Zaplana



La representante legal de ACADEMIA  
BETA,S.L.

**BETA FORMACIÓN**  
ACADEMIA BETA, S.L.  
C.I.F. B-96.709.134  
C/Tirant lo blanc, 20-1º  
46000 TORRENT (Valencia)

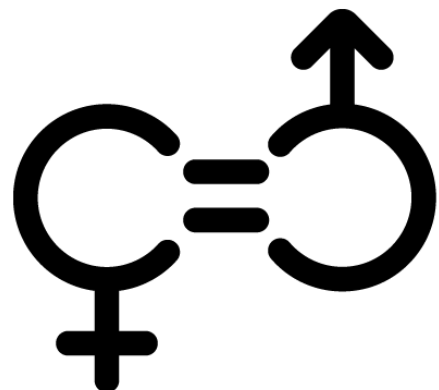


Victoria Miguel Sanfelix



Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la  
Igualdad de Género.  
C/Castán Tobeñas, 77  
Ciudad Administrativa 9 de Octubre  
Torren 3 planta 4  
46008 Valencia  
**ASUNTO/ Informe final Plan PIO Beta Formación.**  
**EXP./ Nº38/2015**

# **EVALUACIÓN FINAL DEL PLAN DE IGUALDAD DE BETA FORMACIÓN 2015- 2020**





## **EVALUACIÓN FINAL PLAN PIO 2015-2020**

1. ÍNDICE
2. INFORME FINAL PLAN PIO 2015-2020
3. ANÁLISIS DE LAS ACCIONES LLEVADAS A CABO
4. CALENDARIZACIÓN DEL PLAN DE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN



## 1.- INFORME FINAL DEL PLAN PIO 2015-2020

Las medidas recogidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de Beta Formación, y las mejoras o reajustes de las acciones, siempre han sido la base sobre la que se han desarrollado los *informes anuales de evaluación de resultados del Plan*.

BetaFormación en estos cuatro años de duración del Plan PIO ha intentado conseguir mayores niveles de igualdad en su organización, adoptando distintas *medidas* para lograr su consecución. El diagnóstico fue el primer paso para conocer las medidas a poner en marcha tras las necesidades detectadas en él. Y posteriormente se ha llevado a cabo el seguimiento y la evaluación anual de las medidas implantadas para conocer en qué grado se ha mejorado la situación de partida y, por tanto, cuáles han sido más eficaces para conseguir los objetivos propuestos. Pero durante este último año, al producirse *importantes cambios en la plantilla*, sobre todo en la comisión de igualdad/innovación, y la llegada del *Covid-16 que ha limitado las tareas del Centro*, algunas de las acciones planificadas no han podido ser mejoradas o reajustadas.

Aun así, vamos a intentar a través de este breve informe final del Plan mostrar las *medidas más eficaces* que ha desarrollado Beta y que han afectado a algunos de los ámbitos desde los que se aborda la igualdad de oportunidades: **el acceso al empleo, la formación, la conciliación y la comunicación**

1. Como se sabe el ámbito de **acceso al empleo** es una de las medidas/acciones principales sobre las que cimentar la igualdad de oportunidades en la entidad, no solo porque a través de ello se consigue plantillas más equilibradas, sino también porque la igualdad se convierte en una seña de identidad de la empresa de cara al exterior. De las acciones desarrolladas en este ámbito en Beta, han dado resultados positivos: el mantener un equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres, siendo siempre mayor el nº de mujeres contratadas (Ficha\_Acción 1.1), y el logro en *ocasiones* de la incorporación de mujeres en determinadas áreas de enseñanza en las que están normalmente subrepresentadas, como por ejemplo en informática (Acción 1.2).
2. En cuanto al **ámbito de la conciliación**, el 100% de las solicitudes realizadas durante el desarrollo del plan PIO fueron aprobadas por la dirección (5 de 5), lo que revela que este tipo de medida han sido utilizadas en la empresa con normalidad. Aun así, el hecho de que las mujeres sean las que siempre piden las medidas, da que pensar. Así que, es de entender que para que se genere una *conciliación corresponsable* en la que participen ambos géneros, es necesario la implicación de todos los ámbitos: el Estado, las empresas, la sociedad y el individuo. Dado que el reparto actual de los cuidados y labores del hogar sigue mayoritariamente a cargo de las mujeres, siendo ellas las que piden las medidas y no los hombres.
3. Dentro de las medidas relacionadas con el **ámbito de la formación**, es de destacar, la incorporación obligatoria en el plan de formación anual (*Acción3.3*) de Beta del “curso básico de igualdad” (*Acción3.2*) que pueden cursar de forma voluntaria en el



aula virtual de Beta todo el personal interno y externo. Y el haber logrado, que el 100% de la plantilla interna (14) lo hayan cursado.

4. En cuanto a **la retribución**, ya en su día, se informó de que se hacen revisiones periódicas una vez al año de los salarios *para confirmar que no existen desigualdades por razón de género, y que todos se rigen atendiendo al “convenio de formación no reglada”, la jornada laboral y a los cargos ocupados.*
5. Desde el ámbito de **Salud laboral** (acción 5.1), durante este plan se ha elaborado una *infografía o breve* esquema de los pasos a seguir en el caso de acoso sexual, que primeramente se facilitó a la plantilla interna y posteriormente se hizo extensible a todo el personal y alumnado del Centro.
6. A través del **área de comunicación**, se ha intentado comunicar las políticas de igualdad de la empresa para sensibilizar a la plantilla en este ámbito. A través de publicaciones internas, redes sociales, intranet y correos electrónicos, aun así, hemos observado que se debería poner en marcha un sistema participativo de comunicación que implique a los trabajadores y trabajadoras en el proceso, para que dicha información llegue por varios canales al personal de nueva incorporación y al alumnado.  
Respecto, al control sobre las publicaciones en la web, redes y cartelería, casi el 90% utilizan un lenguaje e imagen inclusivos (acción 6.1), al igual que el manual de acogida que se facilita al personal laboral (acción 6.3)

Por último, se puede observar en el cronograma como algunas de las acciones no han sido ejecutadas o mejoradas, por lo que todavía queda mucho por hacer para el próximo plan; un nuevo diagnóstico dado los cambios estructurales y de personal en la plantilla, y gestión adecuada de los indicadores para realizar un correcto seguimiento y evaluación del plan durante su ejecución.

A continuación, se adjuntan el cronograma y las fichas correspondientes a las acciones ejecutadas y pendientes de ejecutar.



FICHA ACCIÓN Nº	1.1		
AREA (1)	ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO Y A LA CONTRATACIÓN		
ACCION 1.1 Seguir cuidando la diversificación profesional y equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres, eliminando los desequilibrios por sexo –segregación horizontal– siempre que las solicitudes/candidaturas lo permitan.			
FECHA INICIO	22/05/2016	FECHA FIN	15/04/2019
OBJETIVOS			
<i>Garantizar la diversificación profesional y equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.</i>			
DESCRIPCIÓN			
<p><i>Se revisa los procesos de selección interna y externa del personal con el fin de que no exista sesgo de género. Para ello, se revisan las preguntas de la “plantilla entrevista” y se incluyen los siguientes criterios de igualdad:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Valorar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las entrevistas de selección, convocando en la medida de la posible un nº similar.</i></li> <li>- <i>Favorecer positivamente la inserción de la mujer, así que en igualdad de condiciones e idoneidad y competencia tendrán preferencia éstas.</i></li> <li>- <i>Si es necesario, la selección de nuevas preguntas éstas serán siempre de carácter objetivo y neutro excluyendo cualquier discriminación de género, evaluando sólo los méritos y competencias del/a candidato/a para el puesto.</i></li> </ul>			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES			
<b>1ª Evaluación PIO</b>			
<p><i>Como resultados cuantitativos de los procesos de selección de <b>personal interno</b> realizados durante el primer año del Plan PIO, han sido contratadas 3 mujeres y 4 hombres para el puesto de docente, siguiendo los criterios y plantilla de entrevista enunciados anteriormente. A pesar de ello, el nº de hombres contratados es superior al de las mujeres, pero teniendo en cuenta que la plantilla interna es de 14 personas, de la cual hay 11 docentes (6 mujeres y 5 hombres), se puede valorar que las medidas están contribuyendo al mantenimiento del equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.</i></p> <p><b>MEJORAS</b></p> <p>Dado la actividad de la empresa, y el alto % de <b>docentes externos</b> que colaboran en la impartición de acciones puntuales, y que en su día reflejé en el primer diagnóstico del Plan, hemos considerado incluir estos datos en las medidas de determinadas áreas, como el área de empleo. De manera que se pueda observar, cómo se lleva a cabo la contratación de personal externo en los planes de acciones formativas dirigidas a personas desempleadas y trabajadoras, siendo este año contratadas 5 mujeres y 6 hombres.</p>			
<b>2ª Evaluación PIO</b>			
<p>Para esta segunda evaluación hemos utilizado como indicadores principales: <i>el informe anual de nuestra agencia de colocación, el nº de personas candidatas captadas por otros medios y las contrataciones realizadas durante este año. Y nos hemos propuesto, mantener unos niveles de contratación de la mujer superior al 50%.</i></p> <p>En el último <b>informe anual</b> de nuestra <i>Agencia de Colocación presentado al Servicio Público de Empleo Estatal</i> en Enero de 2018, se puede observar cómo del total de personas atendidas el 66% han sido mujeres, promoviendo una acción positiva en la selección (<b>Anexo 1.1_1_AE_Memoria Anual 2017</b>)</p> <p>Como comentamos en informes anteriores, la plantilla fija de Beta no suele sufrir grandes variaciones, por el contrario dado la actividad de nuestra empresa existe la contratación continua de <i>personal externo docente</i>. Teniendo esto presente, y no habiéndose producido ningún cambio en la plantilla fija del equipo, centramos nuestra evaluación en la <b>contratación de personal externo</b>. En resumen, se han realizado a lo largo del año más de 15 contrataciones de colaboradores/as externos/as, no existiendo discriminación directa por razón de sexo a lo largo del proceso de selección y contratación. En el <i>gráfico 1</i>, que adjuntamos, se muestra cómo predomina el número de mujeres contratadas frente al de hombres. (<b>Anexo 1.1_2_AE_Gráfico 1</b>)</p> <p>Dado que los mecanismos adoptados hasta el momento están dando resultados positivos, no existiendo un desequilibrio en la plantilla de hombres y mujeres. Seguiremos aplicando, las mismas medidas garantizando, el principio de acción positiva en el marco de nuestra política de selección y contratación.</p>			



### 3ª Evaluación PIO

Para esta **tercera evaluación**, hemos utilizado como en la anterior los siguientes *indicadores*:

1. el informe anual de nuestra agencia de colocación (portal de empleo Beta Formación)
  2. el nº de personas candidatas captadas por otros medios (redes sociales, email, entidades colaboradoras) y contratadas durante el año
1. Según el **informe anual** de nuestra *Agencia de Colocación, presentado al Servicio Público de Empleo Estatal* en Febrero de 2018, se observa que a pesar de ser menor el número de personas atendidas siguen siendo más el n.º de candidatas entrevistadas (63% mujeres) que hombres, promoviendo así una acción positiva en la selección (**Anexo 1.1\_1\_AE\_Memoria Anual 2018**)
  2. Durante este año se han realizado más de **24 contrataciones de personal docente colaborador**, no existiendo discriminación directa por razón de sexo a lo largo del proceso de selección y contratación. Así se puede ver en el *gráfico 1*, como predominan el número de mujeres contratadas frente al de hombres. (**Anexo 1.1\_2\_AE\_Gráfico 1**)

*En definitiva, según el objetivo que nos marcamos en la anterior evaluación, podemos constatar que lo estamos cumpliendo, ya que el nº de mujeres contratadas durante este curso en Beta ha sido de más del 50%. Por lo tanto, consideramos que está acción 1.1 está ejecutada, dado que los resultados de esta han sido siempre alcanzados, garantizando el principio de acción positiva en el marco de nuestra política de selección y contratación.*

#### RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)

*Humanos:* Dirección Victoria Miguel; Técnica de Formación, Empleo e igualdad \_ Mª Jesús Pons;  
*Materiales:* Correo electrónico; Portal de Empleo; Redes Sociales; otros Centros de Formación  
*Económicos:* Tiempo destinado para llevar a cabo la acción; Alquiler Portal de Empleo Beta

#### PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO

##### **Público en general**

Atendido portal de empleo: 53 - 40 mujeres y 13 hombres

Entrevistado: 29 mujeres y 10 hombres

Seleccionado: 6 mujeres y 2 hombres

#### PERSONAL RESPONSABLE

- Técnica de Formación, Empleo e Igualdad \_ Mª Jesús Pons

#### GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA

Pendiente de ejecución  En ejecución  Ejecutada

#### GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

Alto

*Documentos que se adjuntan, para su justificación: (1ª Evaluación)*

*ANEXO 1.1\_AE\_Captura Ficha entrevista del profesorado (antigua)*

*ANEXOS 1.1\_AE\_F08\_Ficha de Entrevista Profesorado (cara A y B) + datos cuantitativos nuevo diagnóstico.*

*Documentos que se adjuntan, para su justificación: (2ª Evaluación)*

*ANEXO 1.1\_1\_AE\_Memoria anual 2017\_Agencia de Colocación Beta Formación*

*ANEXO 1.1\_2\_AE\_Gráfico 1: Personal Externo 2017-2018 Distribución por sexo.*

*Documentos que se adjuntan, para su justificación: (3ª Evaluación)*

*ANEXO 1.1\_1\_AE\_Memoria anual 2018\_Agencia de Colocación Beta Formación*

*ANEXO 1.1\_2\_AE\_Gráfico 1: Personal Externo 2018-2019 Distribución por sexo.*



*Anexo 1.2\_1\_AE\_ Gráfico 2\_ Personal Externo contratado 2018 distribuido por área y sexo*  
**Documentos que se adjuntan, para su justificación: (4ª Evaluación)**

*ANEXO 1.1\_1\_AE Memoria anual de personas atendidas Agencia de Colocación*



**Anexo 1.1\_1\_AE Memoria anual 2019\_Nº de personas atendidas AGENCIA DE COLOCACIÓN**

**MEMORIA ANUAL  
AÑO 2019**

**betaformacion**

**AGENCIA COLOCACIÓN Nº 1000000138**

**Número total de personas atendidas**

Periodo comprendido entre: 01/01/2019 - 31/12/2019	53
---	----

**Número total anual de personas atendidas perceptoras de prestación por desempleo**

Periodo comprendido entre: 01/01/2019 - 31/12/2019	6
---	---

**Número total anual de personas atendidas pertenecientes a colectivos con dificultades de inserción laboral**

Periodo comprendido entre: 01/01/2019 - 31/12/2019	Nº 50
---	----------

o **Tipo de colectivo con dificultades de inserción laboral atendidos**

Menores de 30 años	20
Desempleados de larga duración	12
Mujeres	40
Mayores de 45 años	9
Mujeres víctimas de violencia doméstica	1



FICHA ACCIÓN Nº	1.2		
AREA (1)	ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO Y A LA CONTRATACIÓN		
ACCIÓN 1.2	Mantener medidas de <i>acción positiva</i> que posibiliten un mayor equilibrio y una mayor equiparación de los géneros. Para ello en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia se seleccionará para el puesto una mujer cuando se trate de áreas y puestos de la empresa en los que esté <i>subrepresentada</i> .		
FECHA INICIO	22/05/2016	FECHA FIN	Fin de plan
OBJETIVOS	Seleccionar, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, a una mujer cuando se trate de áreas y puestos de la empresa en los que esté <i>subrepresentada</i> .		
DESCRIPCIÓN	<i>Se incorpora, por parte de la responsable de selección y la dirección, criterios en la ficha de entrevista de selección para promover la contratación de mujeres en puestos y/o áreas de conocimiento en las que están subrepresentadas</i>		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES			
<b>1ª Evaluación PIO</b>			
<p><i>Para ello durante este año, hemos incluido en la "F08_Ficha de Entrevista del profesorado" una serie de criterios para facilitar la inserción de las mujeres en aquellos puestos y/o áreas en las que estén subrepresentadas. Actualmente, las áreas de nuestro centro en las que están subrepresentadas las mujeres son las relacionadas con las nuevas tecnologías y las ciencias, por lo que hemos valorado en las últimas selecciones que en igualdad de competencia en el puesto se priorice la inserción de la mujer.</i></p> <p><i>Como <b>información cuantitativa</b>, se han contratado como personal de la plantilla interna de Beta 6 docentes: 3 mujeres de las áreas de idiomas, Marketing y Ciencias, y 4 hombres de las áreas de informática e idiomas. Según esto, se puede observar como el área de Ciencias este año está liderada por una mujer, y la de informática por un hombre, manteniéndose en este último caso la subrepresentación de mujeres en este tipo de conocimientos.</i></p> <p><i>Por otra parte, es importante señalar que existen ciertas dificultades a la hora de lograr este objetivo, debido a la ausencia de candidatas que cumplan el perfil y a la inmediatez de cubrir la plaza, lo que imposibilita buscar más candidatas que cumplan los requisitos de la oferta.</i></p>			
<b>MEJORAS</b>			
<p>Como ya se ha comentado en la medida 1.1 de ésta área, que al existir un alto % de <b>docentes externos</b> que colaboran en la impartición de "acciones puntuales", consideramos importante reflejar estos datos en áreas como la de empleo, de manera que se pueda observar cómo se lleva a cabo la selección y gestión de la subrepresentación en los cursos subvencionados dirigidos a personas desempleadas y ocupadas.</p>			
<b>2ª Evaluación PIO</b>			
<p>Observamos, como las mujeres aparecen representadas en todas las áreas de impartición, no existiendo una subrepresentación relevante. Aun así, siguen predominando los hombres en las áreas de ciencias y tecnología como se puede observar en el <b>(Anexo 1.2_1_AE_Gráfico 2)</b> ya que solemos tener mayor dificultad a la hora de encontrar candidatas para puestos en áreas de informática e ingenierías.</p>			
<b>3ª Evaluación PIO</b>			
<p>En esta 3ª evaluación, la mayoría de las áreas están lideradas por mujeres pero siguen predominando los hombres en las áreas tecnológicas e ingenierías. En nuestro caso, el motivo se debe principalmente a dos razones, a la falta de candidaturas de mujeres en estas áreas, y al plazo tan corto con el que contamos para la selección de docentes en planes de formación estatales y autonómicos. <b>(Anexo 1.2_1_AE_Gráfico 2)</b></p>			
<b>4ª Evaluación y Final PIO</b>			
<p>Como venimos señalando a lo largo de este Plan, la fase de reclutamiento es el paso inicial para conseguir un mayor equilibrio en la presencia de mujeres en las áreas o puestos de nuestra empresa, donde a pesar de los esfuerzos realizados en Beta sigue existiendo una subrepresentación del género femenino en áreas que normalmente son asumidas por hombres.</p> <p>Para cumplir con esta medida, desde el principio la persona responsable de la selección <i>ha intentado</i> garantizar</p>			



que dentro de las candidaturas a presentar a la dirección haya siempre un mayor número de mujeres que de hombres, y a ser posible dar preferencia a la contratación de candidaturas del género femenino menos representado a igualdad de competencias y condiciones. Pero como ya hemos comentamos en anteriores evaluaciones del Plan, la falta de candidatas en áreas tradicionalmente masculinizadas y la premura con la que hay que facilitar candidatos/as, nos ha resultado complicado salvar esta “segregación horizontal”.

**RECURSOS EMPLEADOS(humanos, materiales y económicos)**

Humanos: Téc. de Formación, Empleo e Igualdad\_ M<sup>a</sup>Jesús Pons; Directora Centro de Formación \_ Victoria Miguel  
 Materiales: Correo electrónico; Portal de Empleo; Redes Sociales; otros Centros de Formación  
 Económicos: Tiempo destinado para llevar a cabo la acción; Alquiler Portal de Empleo

**PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO**
**Público en general**

Atendido portal de empleo: 53 - 40 mujeres y 13 hombres

Entrevistado: 29 mujeres y 10 hombres

Seleccionado: 6 mujeres y 2 hombres

**PERSONAL RESPONSABLE**

- Técnica de Formación, Empleo e Igualdad\_ M<sup>a</sup> Jesús Pons

**GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA**

Pendiente de ejecución En ejecución  Ejecutada

**GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS**

Medio

*Documentos que se adjuntan, para su justificación:*

*ANEXOS 1.1\_AE\_F08\_ Ficha de Entrevista Profesorado (Cara B) + datos cuantitativos nuevo diagnóstico.*

***Documentos que se adjuntan, para su justificación: (2ª Evaluación)***

*ANEXO 1.2\_1\_AE\_ Gráfico 2: Personal Externo 2017-2018 Distribución por ÁREA y SEXO.*

***Documentos que se adjuntan, para su justificación: (3ª Evaluación)***

*ANEXO 1.2\_1\_AE\_ Gráfico 2: Personal Externo 2018 -2019 Distribución por ÁREA y SEXO.*

***Documentos que se adjuntan, para su justificación: (4ª Evaluación y Final)***

*ANEXO 1.2\_1\_AE\_ Gráfico 2: Personal Externo 2019 -2020 Distribución por ÁREA y SEXO.*



**Anexo 1.2\_1\_ae\_ Gráfico 2: distribución por área y sexo personal externo (2019\_2020)**

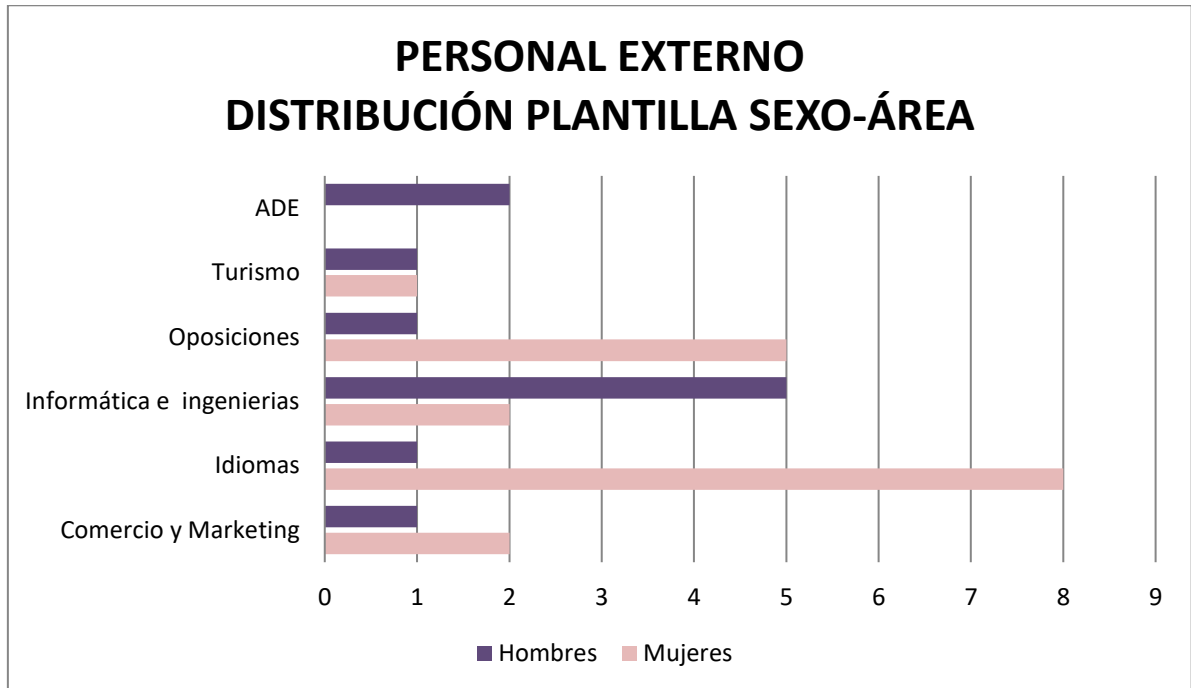


Gráfico 2.- Las mujeres aparecen representadas en todas las áreas, aunque siguen predominando los hombres en las áreas de ciencias y tecnologías.



FICHA ACCIÓN Nº	2.1
AREA (2)	ÁREA DE CONCILIACIÓN
<p>ACCIÓN. 2.1 <b>Elaboración de un mapa de medidas de necesidades de conciliación, a partir de un cuestionario que se pasará a la plantilla.</b> Éste contendrá preguntas como: Nº de menores a cargo de trabajador/a y edades; existencia de personas mayores a cargo del personal laboral. Se especificará si esa responsabilidad es permanente o durante ciertos periodos; situación familiar del trabajador/a (monoparental, separado/a...)</p>	
FECHA INICIO	22/05/2016
FECHA FIN	Vigencia del Plan
OBJETIVOS	
<p><i>Elaborar un mapa de medidas de necesidades de conciliación a partir de un cuestionario que se pasará a la plantilla</i></p>	
DESCRIPCIÓN	
<p><i>Se elabora un cuestionario de conciliación, con el objeto de evaluar las necesidades de la plantilla actual y ver la necesidad de implementar nuevas.</i></p>	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	
INDICADORES	
<p><b>1ª Evaluación PIO</b></p> <p><i>A partir de la consulta de varios materiales y cuestionarios en materia de conciliación se han recogido preguntas que se adecuan en la medida de lo posible a las características de la plantilla y la empresa. El cuestionario ha sido elaborado a través de la herramienta TIC de formularios de google, la cual facilita el acceso rápido al cuestionario por toda la plantilla interna y la recogida de datos inmediata. A su vez, esta herramienta facilita de forma automática un informe gráfico de las respuestas. Está pendiente, por tanto el envío y la recogida de datos, por lo que el diagnóstico y aplicación de las posibles nuevas medidas se llevará a cabo el próximo mes de mayo, siendo los resultados reflejados en el 2º informe de evaluación del Plan PIO.</i></p>	
<p><b>2ª Evaluación PIO</b></p> <p><i>Se remite un cuestionario a la plantilla interna de Beta Formación, siendo contestado por el 70% de ésta. A partir de los resultados obtenidos hemos comprobado que la mayoría de la plantilla utiliza las medidas de flexibilidad temporal de la empresa (horarios flexibles, jornadas reducidas, flexibilidad en los días de permiso, en la elección de vacaciones...etc) lo que favorece el que haya un buen clima laboral y facilita la conciliación. Dado que el cuestionario se ha centrado en la evaluación del uso de las medidas de conciliación familiar-laboral- personal que Beta tiene aprobadas, en relación con la flexibilidad temporal, espacial y permisos. No hemos podido detectar nuevas necesidades, por ello vamos a reelaborar el cuestionario con propuestas de otras medidas de conciliación, con el objeto de que los/las trabajadores/as opinen sobre su posible utilidad e incluso realicen su propias propuestas.</i></p>	
<p><b>3ª Evaluación PIO</b></p> <p><i>Para acelerar el proceso aprovechamos la reunión mensual de equipo de mayo 2018, para recoger nuevas propuestas de medidas de conciliación. De todas las comentamos seleccionamos algunas relacionadas con; los horarios y recursos Tic a utilizar con el objeto de agilizar las reuniones y evitar desplazamientos; la posibilidad de cambio de turno o día entre compañeros/as; solicitar la modificación de la jornada para conciliar aspectos de la vida familiar y personal (atención a personas mayores, realización de Máster o similar, compatibilizar con otra actividad laboral...etc); y disponer de 6 jornadas de permisos al año por asuntos personales, que fueran proporcionales al tiempo efectivamente trabajado durante él y, siendo previamente sometidos a la previa autorización del superior y las necesidades del servicio.</i></p>	
<p><b>4ª Evaluación y Final PIO</b></p> <p><i>Como resumen de las medidas de conciliación acordadas las más solicitadas han sido: las relativas a la flexibilidad de horarios; reducción de jornadas, ambas previamente justificadas por atención a menores, personas dependientes o compatibilización con otras tareas profesionales externas al centro; otras como intercambio de días entre compañeros/as; y la flexibilidad espacial, lo ha que supuesto una mejor gestión del tiempo y la reducción de desplazamientos innecesarios, para ello se ha aumentado el uso de las reuniones por videoconferencia: de coordinación docente, por áreas, del equipo dirección y gestión del</i></p>	



Centro. Utilizando para ello apps, como ZOOM , Trello , Whasap...o similares. Pero hay que destacar, que todas las solicitudes son de mujeres, a pesar de que las medidas de conciliación pueden ser cursadas por ambos géneros.	
RECURSOS EMPLEADOS(humanos, materiales y económicos)	
<i>Humanos:</i> Dirección Victoria Miguel Sanfelix; Técnica de Formación, Empleo e igualdad _ Natalia Bruzón Limia; Informático_ Manolo Vazquez <i>Materiales:</i> Cuestionario propuestas de conciliación, Normativa, Convenio Colectivo. <i>Económicos:</i> Tiempo destinado para llevar a cabo la acción;	
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	
Plantilla interna de Beta Formación a quien se remitirá el cuestionario: 14	
- Mujeres <b>9</b> - Hombres <b>5</b>	
PERSONAL RESPONSABLE	
- Técnica de Formación, Empleo e Igualdad_ Mjesus Pons	
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA	
<input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input checked="" type="checkbox"/> Ejecutada	
GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	
Alto	

*Documentos que se adjuntan, para su justificación:*

*ANEXO 2.1\_AC\_Cuestionario Conciliación empresarial*

***Documentos que se adjuntan, para su justificación: (2ª Evaluación)***

*Anexo 2.1\_1\_AC\_Diagnóstico y conclusiones –cuestionario de conciliación empresarial*

***Documentos que se adjuntan, para su justificación: (3ª Evaluación)***

*Anexo 2.1\_1\_Informe de propuestas de nuevas medidas de conciliación y valoración de las mismas tras 5 meses.*



FICHA ACCIÓN Nº	2.2		
AREA (2)	ÁREA DE CONCILIACIÓN		
ACCIÓN. 2.1	Revisión, incorporación y difusión de nuevas formas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, según las necesidades de la empresa y las necesidades de la plantilla recogidos en los cuestionarios		
FECHA INICIO	20/05/2019	FECHA FIN	Vigencia del Plan
OBJETIVOS	Diseñar y aplicar una campaña de comunicación, para la totalidad del personal interno para asegurar el conocimiento de las medidas de conciliación de la empresa.		
DESCRIPCIÓN	Elaboración de un material gráfico que resume los Permisos disponibles por los/las empleados/as para la Conciliación de la vida familiar, personal y profesional que están recogidos por Ley y en el Convenio Colectivo de la Empresa		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES			
<p><i>Esta acción 2.2, surge tras el cuestionario de conciliación realizado en la medida 2.1, detectando una falta de conocimiento en algunas de las medidas de conciliación de la empresa. Por lo que vamos a crear una campaña de comunicación para que el 100% de la plantilla interna sea conocedora de todas y cada una de las opciones de Conciliación de la Empresa, y recoger su lectura a través de email.</i></p>			
RECURSOS EMPLEADOS(humanos, materiales y económicos)	<p><i>Humanos:</i> Dirección Victoria Miguel Sanfelix; Técnica de Formación, Empleo e igualdad _ Natalia Bruzón Limia; Informático_ Manolo Vazquez</p> <p><i>Materiales:</i> Cuestionario de Propuestas de Conciliación, Normativa Permisos y licencias del personal laboral, y Convenio Colectivo de la empresa</p> <p><i>Económicos:</i> Tiempo destinado para llevar a cabo la acción;</p>		
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO			
<p><b>Plantilla interna de Beta Formación a quien se remitirá el cuestionario: 14</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres 9</li> <li>- Hombres 5</li> </ul>			
PERSONAL RESPONSABLE	- Técnica de Formación, Empleo e Igualdad_ Natalia Bruzón Limia		
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
<input checked="" type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada			
GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
Bajo			



FICHA ACCIÓN Nº	3.2			
AREA (3)	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN			
ACCIÓN 3.2				
FECHA INICIO	16/01/2017	FECHA FIN	Vigencia del plan	
OBJETIVOS				
<i>Facilitar documentos y material didáctico en materia de igualdad al Equipo de Beta para una mayor comprensión e implicación de los/las compañeros/as.</i>				
DESCRIPCION				
A partir de distintas fuentes documentales y cursos de igualdad obtenemos materiales didácticos en materia de igualdad, crearemos una sección específica en <i>la Intranet</i> , a la que tendrá acceso toda la plantilla, en la que se incluirán temas relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ( Nuevo Plan PIO, normativa de igualdad, publicaciones sobre Acoso, Moobing., Conciliación...)				
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN				
<p><i>Material didáctico subido a la intranet en la carpeta "Igualdad"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 Manuales de uso del lenguaje no sexista</li> <li>- 1 guía de confianza y seguridad de las mujeres en la red</li> </ul> <p><b>MEJORAS</b></p> <p>Crear en el Aula Virtual un "espacio de igualdad" en el que subir los materiales y permita llevar un mejor seguimiento del acceso a los materiales.</p> <p>Facilitar a los colaboradores externos de los planes de acciones formativas subvencionadas, información del plan y recursos didácticos para colaborar en la implementación del mismo.</p> <p><b>2ª Evaluación</b></p> <p>Se ha creado en el Aula Virtual de Beta Formación el <b>aula de igualdad (Anexo 3.2_1)</b>. Por el momento, en ella hay publicada un <i>información general sobre la finalidad del aula, las personas destinatarias de la misma</i>, y subido el <i>Plan de igualdad</i>, así como, algunos de los materiales didácticos que en su día teníamos almacenados en la intranet de la Empresa.</p> <p>No está finalizada del todo, quedando pendiente la elaboración de un test de conocimientos previos, la realización de test de autoevaluación y actividades, así como subir, algunos materiales de carácter audiovisual.</p> <p>Durante este año, nos marcaremos como objetivo prioritario que el 100% de la plantilla interna de Beta acceda al aula virtual y realice una de las actividades propuestas (Actividad de reflexión, test de autoevaluación, valoración de materiales)</p> <p><b>3ª Evaluación</b></p> <p>En esta <b>primera edición del curso básico de igualdad</b> de Beta, han participado 12 de 14 personas del equipo.</p> <p>A partir de las actividades realizadas, hemos acordado imprimir algunos de los carteles de mujeres de la historia, para ser colgados en las aulas o espacios comunes del Centro, y de esta manera visibilizar a las mujeres que formaron parte importante de la evolución del mundo actual.</p> <p>A su vez, vamos a valorar algunas de las propuestas de la gente que lo ha cursado, con el fin de mejorar y ampliar el programa del curso.</p> <p><b>4ª Evaluación</b></p> <p>Debido a los cambios en la plantilla que hemos señalado en la introducción de ésta última evaluación, las mejoras que teníamos pendientes de la 3ª evaluación no se han podido llevar a cabo, aun así hemos logrado que el 100% de la plantilla interna (14 personas) realice el <i>curso básico de igualdad</i> y aproximadamente un 30% (4 docentes) de los colaboradores</p>				



externos.	
RECURSOS EMPLEADOS(humanos, materiales y económicos)	
Humanos: Técnica de Formación, Empleo e Innovación_ Mjesus POns Materiales: Aula de Igualdad virtual en la plataforma Moodle de Beta Económicos: tiempo destinado para llevar a cabo la acción.	
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	
Plantilla interna de Beta Formación Nº de hombres: 5 Nº de mujeres : 9	
PERSONAL RESPONSABLE	
- Técnica de Formación, Empleo e Innovación_ M <sup>a</sup> Jesús Pons	
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA	
<input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input checked="" type="checkbox"/> Ejecutada	
GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	
Medio	

*Documentos justificativos:*

*ANEXO 3.2 \_CPP\_ Imagen de los materiales didácticos subidos a la intranet y del Plan PIO 2016*

***Documentos que se adjuntan, para su justificación: (2ª Evaluación)***

*ANEXO 3.2\_1\_CPP\_Captura del Aula virtual Igualdad*

***Documentos que se adjuntan, para su justificación: (3ª Evaluación)***

*Anexo 3.2\_1\_Programa del curso básico de igualdad y nº de personas del equipo que han participado*



FICHA ACCIÓN Nº	3.3		
AREA (3)	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN		
ACCIÓN 3.3			
FECHA INICIO	16/01/2017	FECHA FIN	fin de vigencia
OBJETIVOS			
Promover la formación de la plantilla en materia de igualdad y RSC a lo largo de los distintos planes anuales de la empresa.			
DESCRIPCIÓN			
Como centro de formación tenemos acceso a diversidad de acciones formativas, propias, de nuestras asociaciones y de entidades externas, por lo que cada año intentamos que la mayor parte del equipo participe en algún tipo de taller, jornada o curso en materia de igualdad o RSC.			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<p>Dentro del Plan de Formación del PIO de Beta, se han realizado las siguientes acciones formativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- RSC – ÉTICA, RESPONSABILIDAD E INNOVACIÓN. El camino hacia la sostenibilidad ( realizado por 6 mujeres y 2 hombres)</li> <li>- Congreso “International Connecting Plus (1 mujer)</li> <li>- Jornada acercando el empleo, la gestión de la diversidad y la mujer. (1 mujer)</li> <li>- Taller Confianza y seguridad de la mujeres en la red (1 mujer)</li> </ul> <p>Del 100% de la plantilla interna ha participado el 60% (6 mujeres y 2 mujeres) en acciones relacionadas con la igualdad y la RSC. Están han sido impartidas en modalidad presencial, fuera del Centro y se ha asistido dentro de la jornada laboral.</p> <p><b>2ª Evaluación</b></p> <p>Debida a la necesidad de integrar en nuestro equipo nuevas competencias relacionadas con sus funciones, la mayoría de las acciones realizadas se han centrado principalmente en el aprendizaje de nuevas metodologías, recursos y herramientas on line, PRL y adaptación a la nueva normativa de calidad Iso 9001. Por lo que, las acciones que teníamos previstas en materia de igualdad y RSC se han retrasado para realizarse a partir de julio 2018. (<a href="#">Anexo 3.3_1</a> y <a href="#">Anexo 3.3_2</a>)</p> <p><b>3ª Evaluación</b></p> <p>A través de los anexos del <b>plan de formación de Beta</b>, se pueden observar como la acciones en las que ha participado la mayoría del equipo han sido dos: <i>manejo de la aplicación trello</i>, para la coordinación de las reuniones semanales y, el <i>curso básico de igualdad de oportunidades</i>, en el que se trabajan conceptos básicos en materia de igualdad y el uso del lenguaje inclusivo.</p> <p><b>4ª Evaluación y final del PIO</b></p> <p>Como acciones formativas desarrolladas por la plantilla durante este último año, destacar: <i>manejo de la aplicación trello</i>, <i>apps de videoconferencia</i> y <i>curso básico de igualdad de oportunidades</i>.</p> <p>En definitiva, podemos decir que a día de hoy en el plan de formación de beta es obligatoria la oferta de cursos en materia de igualdad y RSC, y ha sido cursada por el 100% de la plantilla interna (14 personas), y un 30% (4 docentes) de la plantilla externa.</p> <p><i>Promover la formación del equipo de Beta en materia de igualdad y RSC</i></p>			
RECURSOS EMPLEADOS(humanos, materiales y económicos)			
Humanos: Técnica de Formación, Empleo e Innovación_ MJesus Pons Materiales : Acciones formativas			



Informe final de seguimiento y evaluación del Plan PIO 2015-2020

Económicos: Tiempo destinado para llevar a cabo la acción.	
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	
<b>Plantilla interna</b> Nº de hombres: 5 Nº de mujeres : 9	
PERSONAL RESPONSABLE	
- Técnica de Formación, Empleo e Innovación_ Mjesus Pons	
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA	
<input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input checked="" type="checkbox"/> Ejecutada	
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	
Alto	

*Documentación justificativa:*

*ANEXO 3.3\_CCP Certificados de cursos.*

**Documentos que se adjuntan, para su justificación: (2ª Evaluación)**

*Anexo 3.3\_1\_ACCP\_Documento de Calidad F04\_01 Plan I de Formación Interna. (Seguimiento de Acciones Formativas del Plan realizadas y previstas)*

*Anexo 3.3\_3\_ACCP\_Documento de Calidad F04\_01 Plan II de Formación Interna. (Seguimiento de Acciones Formativas del Plan realizadas y previstas)*

**Documentos que se adjuntan, para su justificación: (3ª Evaluación)**

*Anexo 3.3\_1\_ACCP\_Documento de Calidad F04\_01 Plan I de Formación Interna. (Seguimiento de Acciones Formativas del Plan realizadas y previstas)*

*Anexo 3.3\_2\_ACCP\_Documento de Calidad F04\_01 Plan II de Formación Interna. (Seguimiento de Acciones Formativas del Plan realizadas y previstas)*



## Informe final de seguimiento y evaluación del Plan PIO 2015-2020

FICHA ACCIÓN Nº	3.4		
AREA (3)	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN		
ACCIÓN	Incluir en la formación de iniciación, un “curso básico de igualdad de oportunidades y RSC”, que recoja los siguientes contenidos. La igualdad de oportunidades como estrategia de mejora de gestión de la organización, y nuestro papel como formadores/as en la transmisión de valores que respeten la diversidad y promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.		
FECHA INICIO	01/10/2019	FECHA FIN	fin de vigencia
OBJETIVOS	<i>Promover la formación en igualdad entre el equipo para mejorar la gestión de la organización y la competencia de los/las docentes en materia de igualdad</i>		
RECURSOS EMPLEADOS(humanos, materiales y económicos)			
Humanos Materiales Económicos -			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO			
Personas que han realizado el curso: Nº de hombres: Nº de mujeres :			
PERSONAL RESPONSABLE			
- Técnica de Formación, Empleo e Innovación_ Natalia Bruzón Limia			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
<input checked="" type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada			
GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
No iniciada. Pendiente de Revisar.			



FICHA ACCIÓN Nº	3.5		
AREA (3)	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN		
ACCIÓN 3.5			
FECHA INICIO	11/09/2017	FECHA FIN	Vigencia del plan
OBJETIVOS			
<i>Informar al equipo de Docentes Externos de Beta Formación del Plan de igualdad de Beta Formación con el fin que colaboren en su implementación.</i>			
DESCRIPCIÓN			
A través de la firma del contrato facilitamos a los/las docentes externos un anexo para que se comprometan junto con nosotr@s a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las aulas, sirviendo como herramienta de eliminación de cualquier tipo de discriminación hacia la mujer de carácter laboral, cultural, económica o política			
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES SEGRADOS POR SEXO.			
<p>Esta nueva acción 3.5, nace como mejora de la acción 3.1 ampliando el compromiso del PIO a los/las docentes externos. Para ello, hemos acompañado a la firma del contrato <u>un anexo que compromete al profesorado a colaborar en la implementación de nuestro Plan PIO.(Anexo 3.5_1)</u></p> <p>La idea es que de aquí a finales de la vigencia del Plan el 100% del profesorado externo que pase por Beta Formación, haya firmado dicho compromiso.</p> <p>Como resultados de este año, hasta abril de 2018 han firmado dicho anexo el 53% de los docentes externos. <b>(Anexo 3.5_2)</b> El hecho de que sólo lo hayan firmado la mitad, es debido a varias razones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No se había creado el anexo en el momento de la contratación de los/las docentes.</li> <li>- Hay docentes que son autónomos y resulta más complicado localizarlos para su firma.</li> </ul> <p><b>MEJORA</b></p> <p>Visto que nos queda pendiente sistematizar la firma de los/las autónomos/as. Como posible solución vamos a incluir en el email, en el que solicitamos la programación didáctica o similar, la obligación de firmar el compromiso PIO. De esta manera, nos aseguraremos que todos los/las docentes externos/as lo firmen.</p> <p>Para su seguimiento, de forma trimestral solicitaremos información de las nuevas contrataciones y comprobaremos si adjunto al contrato está la firma de dicho anexo.</p> <p><b>3ª Evaluación</b></p> <p>El 100% de las personas contratadas en RG 15 de 29, han firmado junto con el contrato el compromiso para la igualdad que en su día elaboramos. En cuanto al personal autónomo (14), no lo han firmado por falta de coordinación de nuestro equipo..</p>			
RECURSOS EMPLEADOS(humanos, materiales y económicos)			
Humanos: Técnica de Formación, Empleo e Innovación_ Mjesus pons Materiales: Plan de igualdad en formato pdf (ubicado en la INTRANET) + ANEXO de Compromiso PIO Económicos: Tiempo destinado para llevar a cabo la acción.			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO			
<p><b>Plantilla externa de Beta: 29</b></p> <p>Mujeres: 18</p> <p>Hombres: 11</p>			
PERSONAL RESPONSABLE			
- Técnica de Formación, Empleo e Innovación_ Natalia Bruzón Limia			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
<input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input checked="" type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada			



GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS
Medio.

*Documentos que se adjuntan, para su justificación:*

*ANEXO 3.5\_1\_Anexo1\_Compromiso de los docentes externos en la implementación de acciones de igualdad*

*ANEXO 3.5\_2\_Gráfico 1: Docentes Externos contratados 2018 que firman compromiso PIO y distribuidos por sexo*



FICHA ACCIÓN Nº	4.1		
AREA (4)	IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN		
ACCIÓN	Realización de revisiones periódicas de los salarios comparando los salarios de hombres y mujeres para detectar y evitar desequilibrios		
FECHA INICIO	16/01/2017	FECHA FIN	23/3/2018
OBJETIVOS	<i>Revisar de forma periódica las bandas salariales existentes en la entidad, comprando que no existen desequilibrios por género.</i>		
DESCRIPCIÓN	<i>Revisión anual de las nóminas y contratos del personal por el equipo directivo y la responsable del área económica-financiera</i>		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES SEGRADOS POR SEXO.			
	<i>Revisión periódica una vez año de los salarios para confirmar que no existen desigualdades por razón de género, y que todos se rigen atendiendo al “convenio de formación no reglada”, la jornada laboral y a los cargos ocupados. Revisadas los salarios de 9 mujeres y 5 hombres.</i>		
RECURSOS EMPLEADOS(humanos, materiales y económicos)			
	Humanos: Equipo Directivo y responsable del área económica financiera Materiales: nóminas y contratos, material de oficina, ordenador y otros documentos. Económicos: Tiempo destinado para llevar a cabo la acción.		
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	Plantilla completa		
PERSONAL RESPONSABLE	- Técnica de Formación, Empleo e Innovación_ Natalia Bruzón Limia		
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA	<input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input checked="" type="checkbox"/> En ejecución <input checked="" type="checkbox"/> Ejecutada		
GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	Alto		

*Documento justificativo:*

*Anexo 4.1\_AIR Modelo de Contrato: en el que se indica que el salario está ajustado a lo que marca el convenio de formación no reglada.*

*ANEXO 4. 1\_AIR\_Normativa: convenio de enseñanzas y formación no reglada y tabla salarial*



FICHA ACCIÓN Nº	5.1		
AREA (5)	SALUD LABORAL		
ACCIÓN 5.1			
FECHA INICIO	16/01/2017	FECHA FIN	2/02/2019
OBJETIVOS			
Elaborar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.			
DESCRIPCIÓN			
A partir de distintas fuentes documentales se elaborará un protocolo de acoso sexual para la plantilla interna y posteriormente hacerlo extensible a todo el personal.			
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES SEGRADOS POR SEXO			
<p><i>En cuanto a los contenidos que se recogen en el mismo son:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Normativa relacionada con el acoso sexual</li> <li>- Política de divulgación por toda la plantilla</li> <li>- Procedimiento informal de solución de carácter leve y formal.</li> <li>- Tipificación de faltas y sanciones.</li> <li>- Política de formación en materia de acoso.</li> <li>- Servicios públicos de asesoramiento en este tema.</li> </ul> <p><i>No se han producido demandas de acoso en el Centro, ni incidente similar.</i></p> <p><b>MEJORAS</b></p> <p><i>Una vez aprobado será conveniente que sea suscripto por la plantilla interna, difundido a través del mail y accesible a través del aula de igualdad que crearemos.</i></p> <p><i>Igualmente se difundirá al personal laboral externo.</i></p> <p><b>2ª Evaluación</b></p> <p>Tras aprobar la dirección el Protocolo de Acoso, éste ha sido suscrito por los representantes de la Comisión de Innovación para su cumplimiento con las debidas garantías. <b>(Anexo 5.1_1 Y Anexo 5.1_2)</b></p> <p>Así queda enmarcado dentro del Protocolo de Acoso Sexual la vigilancia, detección, denuncia y tratamiento de todo tipo de acoso u hostigamiento en el trabajo. En este marco, y de acuerdo con los Representantes de la entidad, se elaborará un <b>documento gráfico que ilustre</b> con mayor facilidad los pasos a seguir en caso de acoso y que estará a disposición de los/las trabajadores/as.</p> <p><b>3ª Evaluación</b></p> <p>Se elabora e informa al personal a través de un <b>breve esquema</b> de los pasos a realizar en caso de acoso sexual y sexista.</p> <p>Para ello, se colgó durante el mes de noviembre y diciembre en las puertas de todas las aulas, el esquema del protocolo de acoso, y una vez pasado este periodo, dejamos una copia en los tabloneros de cada aula.</p> <p><b>4ª Evaluación</b></p> <p>Tras adoptar esta medida, y comunicar a todo el personal y alumnado del centro el esquema, no se ha detectado ni denunciado ninguna situación de acoso. Pero aun así, dado los cambios continuos de profesorado y de alumnado, es importante que todas las nuevas incorporaciones conozcan de primera mano la cultura y política de la empresa en materia de igualdad y de acoso, ya sea a través de tabloneros de anuncio, o bien tras la firma de contratos o la matriculación.</p>			
RECURSOS EMPLEADOS(humanos, materiales y económicos)			

Humanos: Equipo Directivo y Técnica de Empleo, Formación e Igualdad	
Materiales : Normativa y guías de protocolos de acoso	
Económicos: Tiempo destinado para llevar a cabo la acción.	
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	
<b>Plantilla interna: comisión de innovación</b>	
Mujeres: 7	
Hombres: 2	
PERSONAL RESPONSABLE	
- Técnica de Formación, Empleo e Innovación_ Mjesus Pons	
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA	
<input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input checked="" type="checkbox"/> Ejecutada	
GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	
Medio	

*Documentación Justificativa:*

*ANEXO 5.1\_AS\_borrador del protocolo.*

***Documentos que se adjuntan, para su justificación: (2ª Evaluación)***

*Anexo 5.1\_1\_AS\_Orden del día de la reunión donde se trató y firmó el protocolo de acoso.*

*Anexo 5.1\_2\_AS\_Compromiso del equipo para cumplir con el protocolo de acoso sexual y sexista.*

***Documentos que se adjuntan, para su justificación: (3ª Evaluación)***

*Anexo 5.1\_1\_AS\_Esquema PROTOCOLO A SEGUIR ANTE EL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA*



FICHA ACCIÓN N°	5.3		
AREA (5)	SALUD LABORAL		
ACCIÓN 5.1			
FECHA INICIO	3/09/2018	FECHA FIN	
OBJETIVOS			
Informar a las personas trabajadoras de las medidas preventivas del acoso sexual, asegurando un ambiente de trabajo de respeto y convivencia saludable.			
DESCRIPCIÓN			
A partir del protocolo de acoso sexual, extraeremos determinadas medidas preventivas a partir de los factores que contribuyen que modelo de empresa se pueden acontecer. De manera que se pueda prevenir cualquier situación de acoso.			
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES SEGRADOS POR SEXO			
Comunicado por email de acciones preventivas a todo el equipo Registro de denuncias. Facilitar en el Aula de Igualdad información las acciones preventivas			
RECURSOS EMPLEADOS(humanos, materiales y económicos)			
Humanos: Equipo Directivo y Técnica de Empleo, Formación e Igualdad Materiales : Normativa y guías de protocolos de acoso Económicos: Tiempo destinado para llevar a cabo la acción.			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO			
<b>Plantilla interna: comisión de innovación</b> Mujeres: 9 Hombres: 5			
PERSONAL RESPONSABLE			
- Técnica de Formación, Empleo e Innovación_ Natalia Bruzón Limia			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
<input checked="" type="checkbox"/> <b>Pendiente de ejecución</b> <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada			
GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
Bajo			

FICHA ACCIÓN Nº	6.1		
AREA (6)	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA		
ACCIÓN 6.1			
FECHA INICIO	16/01/2017	FECHA FIN	fin de vigencia
OBJETIVOS			
Continuar vigilando que se usa un lenguaje no sexista, en los distintos espacios de comunicación webs, redes sociales y cartelería			
DESCRIPCIÓN			
Las comunicaciones que emitimos, por lo general, son elaboradas por el equipo de marketing y comunicación de la empresa, y apoyadas por el servicio de Community Manager que Beta tiene contratado. Llevaremos un seguimiento y control sobre todo de las publicaciones de web, redes y cartelería.			
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES SEGRADOS POR SEXO			
<p><i>Las noticias que aparecen en el Facebook y que son elaborados por el área de marketing y comunicación son revisados siempre antes de su publicación, dado que una vez se suben a Facebook no es factible modificarlos.</i></p> <p><i>Las noticias que son publicadas por el Community Manager, carecen de menos control, por lo que en ocasiones se han publicado noticias sin usar un lenguaje no sexista, a pesar de haberle comunicado la importancia de redactar los textos en un lenguaje inclusivo.</i></p> <p><i>Si se entra en nuestro Facebook, en general, se puede observar que el 80% de las noticias utiliza un lenguaje inclusivo.</i></p> <p><b>MEJORA</b></p> <p><i>Facilitar recursos al Community para mejorar su formación en temas de igualdad y en concreto en el uso de imágenes, videos y textos no sexistas.</i></p> <p><i>Incidir también en que se debe evitar el uso de imágenes, videos,... estereotipadas.</i></p> <p><i>2ª Evaluación</i></p> <p>Durante este año casi el 90% las publicaciones realizadas en <b>Web, Facebook y en soporte papel</b> han utilizado en su mayoría un lenguaje inclusivo.</p> <p>El control ha sido mayor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por contar Beta con una diseñadora, gracias al Programa Eurodisse (<b>ANEXO 6.1_4</b>), que ha permitido un intercambio de información más clara y rápida.</li> <li>- Porque ha resultado más fácil formar y sensibilizar a la diseñadora, al trabajar en el mismo Centro.</li> </ul> <p>Dado que el programa ha finalizado y la experiencia ha sido muy positiva para tod@s, hemos participado de nuevo en el programa Eurodissea, y vamos a contar en el equipo con otra diseñadora.</p> <p>Por supuesto, tendremos que sensibilizarla respecto a nuestro Plan de Igualdad para que lo integre en su metodología de trabajo.</p> <p>Aun así, sigue resultándonos difícil controlar todas las publicaciones, ya que en ocasiones por cuestiones de inmediatez o necesidad son publicadas por otros miembros del equipo que no tienen tan integrado el lenguaje inclusivo a la hora de comunicar algo.</p> <p><i>3ª Evaluación</i></p>			
Igualmente este año hemos participando en el Programa Eurodissea, y hemos contado durante con dos jóvenes especialistas en el área de Marketing y Diseño Gráfico. Al igual que en la anterior edición del programa, sensibilizamos y formamos a las jóvenes respecto a nuestro plan de igualdad, haciendo hincapié en el tema del lenguaje inclusivo.			



En nuestra web, redes sociales ...se puede observar como la mayoría de las publicaciones utilizan un lenguaje no sexista, aun así nos resulta un poco complicado que el 100% de las mismas cumplan con ello, al participar de forma ocasional algún que otro miembro del equipo que no tiene integrado el uso del lenguaje inclusivo.

#### 4ª Evaluación

Como todos los años contamos en nuestro equipo de marketing y comunicación con un nuevo diseñador/a gracias al programa Eurodissea, lo que requiere que sensibilicemos a la persona sobre nuestra cultura y política de igualdad, base fundamental para realizar de forma correcta y eficaz la comunicación y publicidad de Beta.

A pesar de ello, cada vez la fase de adaptación de la persona es más rápida, gracias a la ayuda del equipo y en concreto, de la Community Manager. Teniendo presente esta situación, el control sobre todo de las publicaciones en la web, redes y cartelería, casi el 90% utilizan un lenguaje e imagen inclusivos.

RECURSOS EMPLEADOS(humanos, materiales y económicos)

Humanos: Diseñadora Gráfica, Técnica de FEI

Materiales: Facebook, material didáctico uso del lenguaje no sexista

Económicos: Tiempo destinado para llevar a cabo la acción. Community Manager.

PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO

Público en general

PERSONAL RESPONSABLE

- Técnica de Formación, Empleo e Innovación (FEI)\_ MJesus POs

GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA

Pendiente de ejecución En ejecución Ejecutada

GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

Medio\_Alto

*Documentación Justificativa:*

*ANEXO 6.1\_Capturas de Facebook 2017*

*Enlace a Facebook. <https://es-es.facebook.com/Betaformacion/>*

***Documentos que se adjuntan, para su justificación: (2ª Evaluación)***

*Anexo 6.1\_1\_Captura de Facebook 2018*

*Enlace a Facebook. <https://es-es.facebook.com/Betaformacion/>*

*Anexo 6.1\_2\_Captura Web Beta 2018*

*Enlace Web Beta Formación: <http://betaformacion.com/>*

*Anexo 6.2\_3\_Captura de publicaciones en formato papel.*

*Anexo 6.1\_4\_Resolución Programa Eurodissea Nov 2017\_contratación Diseñadora*

***Documentos que se adjuntan, para su justificación: (3ª Evaluación)***

*Anexo 6.1\_1\_Captura de Facebook 2019*

*Enlace a Facebook. <https://es-es.facebook.com/Betaformacion/>*

*Anexo 6.1\_2\_Captura Web Beta 2019*

Enlace Web Beta Formación: <http://betaformacion.com/>

Anexo 6.2\_3\_Captura de publicaciones en formato papel y TV

**Documentos que se adjuntan, para su justificación: (4ª Evaluación)**

Enlace a Facebook. <https://es-es.facebook.com/Betaformacion/>

Enlace Web Beta Formación: <http://betaformacion.com/>



Informe final de seguimiento y evaluación del Plan PIO 2015-2020

FICHA ACCIÓN Nº	6.2		
AREA (6)	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA		
ACCIÓN	Revisar los cursos del aula virtual desde la perspectiva de género, adaptando en su caso los contenidos e imágenes a una perspectiva no sexista.		
FECHA INICIO	16/01/2017	FECHA FIN	fin de vigencia
OBJETIVOS			
DESCRIPCIÓN			
RECURSOS EMPLEADOS(humanos, materiales y económicos)			
Humanos Materiales Económicos -			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO			
Personas Nº de hombres: Nº de mujeres :			
PERSONAL RESPONSABLE			
- Técnica de Formación, Empleo e Innovación_ Natalia Bruzón Limia			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
<input checked="" type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada			
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
Medio			

*Documentación Justificativa:*

FICHA ACCIÓN Nº	6.3		
AREA (6)	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA		
ACCIÓN 6.3			
FECHA INICIO	16/04/2018	FECHA FIN	19/11/2018
OBJETIVOS	Revisar el lenguaje empleado en el <i>Manual de acogida</i> de la empresa		
DESCRIPCIÓN	<i>Se modifica esta medida que hacía referencia al plan de calidad, por cuestiones de organización siendo revisado en su lugar el manual de acogida.</i>		
RECURSOS EMPLEADOS(humanos, materiales y económicos)			
Humanos: Dirección, Responsable de Calidad , Técnica de Formación, Empleo e Igualdad Materiales: Guía de uso de lenguaje no sexista , y Plan de Calidad de la Empresa Económicos: -			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO			
<b>Personal de la comisión de innovación</b> Nº de hombres: 2 Nº de mujeres : 7			
PERSONAL RESPONSABLE			
- Técnica de Formación, Empleo e Innovación_ MJesus Pons			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
<input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input checked="" type="checkbox"/> Ejecutada			
GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
Alto			

*Documentación Justificativa:*

***Documentos que se adjuntan, para su justificación: (3ª Evaluación)***

*ANEXO 6.3\_1. Manual de Acogida*









Data 17 ABR 2012

EIXIDA Nº 636

ACADEMIA BETA  
D<sup>a</sup> Victoria Miguel Sanfelix  
C/ Tirant lo Blanc nº 26  
46.900 Torrent

Ratificación Visado

N/R<sup>º</sup>: SGPFC  
JMSG/CVP  
Exped. Nº 25/2008

Adjunto remito a Vd. para su NOTIFICACIÓN, Resolución de la Dirección General de Familia y Mujer dictada en el día de la fecha, por la que se acuerda la RATIFICACIÓN DEL VISADO del Plan de Igualdad de la empresa, y el uso del Sello "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats".

Al propio tiempo le notifico que la citado Resolución no pone fin a la vía administrativa, y que contra la misma se puede interponer RECURSO DE ALZADA ante el Ilmo. Secretario Autonómico de Familia y Solidaridad de la Consellería de Justicia y Bienestar Social (Paseo de la Alameda nº 16 – 46010 Valencia), en el plazo de UN MES a contar desde el siguiente a la notificación.

Efectuado el correspondiente análisis técnico del Informe de Evaluación de Resultados del Plan de Igualdad presentado, se han detectado como susceptibles de mejora determinados aspectos a tener en cuenta en orden a la consecución del éxito de las políticas de igualdad de la Empresa y que deberían ser recogidos en el Informe de evaluación de resultados, que deberá ser presentado en fecha **09-02-2013**.

#### INFORME DE MEJORA

A fecha de este informe, todas las medidas propuestas en el I Plan de Igualdad de la empresa Beta Formación están en marcha, o incluso algunas de ellas se han dado por concluidas, como son las establecidas en el área de acceso al empleo.

Concretamente, en esta área de empleo se ha de seguir trabajando a nivel de evaluación de resultados, consolidando procedimientos y medidas de selección y acceso al empleo incluidas en el Plan, así como herramientas de seguimiento y verificación de procesos selectivos no discriminatorios.

A efectos de la valoración final de la puesta en marcha del I Plan de Igualdad, sería recomendable:

- ↳ Elaborar nuevo diagnóstico de situación con valoración del impacto de las medidas adoptadas durante los 4 años de vigencia del Plan.



- ✉ Consolidación de mecanismos de seguimiento y control de las medidas puestas en marcha, no únicamente como herramientas de registro, sino como indicadores de la efectividad e idoneidad de las medidas implantadas y como detectores de posibles desviaciones al objeto de reformular medidas, objetivos, o aquello que en su caso, se considere necesario.
- ✉ Aprovechar las valoraciones cualitativas obtenidas de la participación del personal en entrevistas y encuestas para promover mejoras en las medidas implementadas, ya que se siguen apreciando porcentajes bastante altos de desconocimiento de medidas en el área de conciliación; de desconocimiento de las políticas retributivas; de desacuerdo con las medidas que afectan al horario de reuniones y formación, etc...
- ✉ Seguir trabajando al objeto de obtener resultados significativos, en las áreas de:

a) Salud Laboral:

- Realizado en 2011 un estudio biopsicosocial para conocer el grado de satisfacción laboral de la plantilla, es importante valorar conclusiones y realizar propuestas de actuación.
- Sigue existiendo disconformidad de parte de la plantilla con los ritmos de trabajo, por lo que habría que seguir trabajando este ámbito, bien desde el área de salud laboral, bien desde el área de conciliación en cuanto a usos de tiempo, distribución del tiempo de trabajo, etc...
- Dado que en esta última anualidad se ha incorporado como acción en esta área el protocolo de actuación en supuestos de acoso, es importante hacer difusión del mismo, dar a conocer su contenido e informar y sensibilizar a la plantilla en esta materia

- b) Clasificación profesional: Conclusiones obtenidas del estudio de puestos (valoración y descripción de puestos de trabajo). Es importante que las conclusiones de este estudio se valoren conjuntamente con el área de retribuciones para conocer si los salarios estipulados en convenio (que son los utilizados por la empresa para retribuir al personal) están en consonancia con los requerimientos y valoración de cada puesto según este estudio.

Es conveniente, en la última anualidad de vigencia del plan, que el diagnóstico final aporte datos de valoración del impacto de las medidas adoptadas en las 4 anualidades de vigencia del plan, aportando datos globales obtenidos de la aplicación de los mecanismos de control y seguimiento que se han ido estableciendo para cada una de



**CONSELLERIA DE JUSTÍCIA  
I BENESTAR SOCIAL**  
**DIRECCIÓ GENERAL DE FAMÍLIA I DONA**

C/ Nàquera, 9  
46003 VALÈNCIA  
Tel.: (+34) 961 971 600  
Fax: (+34) 961 971 601

las áreas y comparativas con la situación previa a la puesta en marcha de este Plan de Igualdad.

Con el objeto de facilitar la elaboración del Informe anual de resultados del Plan de Igualdad, se adjunta un documento orientativo que le puede servir de apoyo.

Dicho documento también está disponible en el apartado Mujer de la página web de la Conselleria de Justicia y Bienestar Social [www.bsocial.gva.es](http://www.bsocial.gva.es)

Ello no obstante además de esta herramienta, ponemos a su disposición las Agentes de Igualdad de los distintos Centros Infodona (cuyos datos de contacto aparecen en nuestra página web), que le prestarán el asesoramiento y soporte técnico necesario.

Valencia, a 12 de abril de 2012

El Jefe de Servicio de Gestión de Programas  
de Familia y Conciliación



José Miguel Sánchez Giménez

## RESOLUCIÓN DE RATIFICACIÓN DEL VISADO DEL PLAN DE IGUALDAD PRESENTADO POR LA EMPRESA BETAFORMACIÓN, S.L.

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Por resolución de la Directora General de la Mujer y por la Igualdad (en la actualidad Dirección General de Familia y Mujer) de fecha 10-02-2009, se acordó la validación y concesión del Visado del Plan de Igualdad presentado por la empresa **BETAFORMACIÓN, S.L.**, y el uso del Sello "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats", por una vigencia de 4 años, para el periodo comprendido entre el 10-02-2009 y el 10-02-2013.

**SEGUNDO.-** En cumplimiento de lo dispuesto en artículo 7 del Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana, y previos los trámites legales oportunos, se ha presentado dentro del plazo establecido, el preceptivo informe de evaluación de resultados de la implantación del Plan de Igualdad correspondiente al año 2011.

**TERCERO.-** Examinada la documentación presentada con el informe y estimada correcta, se ha efectuado el correspondiente análisis técnico sobre la adecuación de los resultados de la implantación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad visado, a los criterios fijados en el Decreto 133/2007, habiéndose emitido informe positivo.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Es competente para resolver la Dirección General de Familia y Mujer de acuerdo con lo previsto en el artículo 20.3 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en el artículo 6 del Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana, en el artículo 20.2.a) del Decreto 75/2011, de 24 de junio, del Consell, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las consellerías de la Generalitat, y en el artículo 11 del Decreto 99/2011 de 26 de agosto, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Justicia y Bienestar Social.



**SEGUNDO.-** La documentación aportada por la empresa solicitante, reúne los requisitos del artículo 4 en relación con el artículo 5.1 del Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.

**TERCERO.-** Estimándose adecuados los resultados de la implantación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad, a los criterios fijados en el Decreto 133/2007, procede ratificar el visado del Plan de Igualdad objeto del presente expediente administrativo.

En su virtud,

### RESUELVO

RATIFICAR EL VISADO concedido por resolución de fecha 10 de febrero de 2009 a la empresa **BETAFORMACIÓN, S.L.**, y el uso del Sello "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats".

Durante la vigencia del Plan de Igualdad, la empresa deberá presentar anualmente un informe de evaluación de resultados de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad validado, ante la Dirección General de Familia y Mujer.

Contra la presente resolución que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso de Alzada, en el plazo de un mes, ante el Ilmo. Secretario Autonómico de Familia y Solidaridad, de la Conselleria de Justicia y Bienestar Social, conforme a lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Valencia, a 12 de abril de 2012

La Directora General de Familia y Mujer

CELIA ORTEGA RUIZ



## RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO INICIADO POR LA EMPRESA ASOCIACIÓN BETA FORMACIÓN, S.L., SOBRE SOLICITUD DE VISADO DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** En fecha 9 de diciembre de 2015 y número de registro de entrada 22013, la empresa **BETA FORMACIÓN, S.L.**, presentó por conducto de su representante legal, solicitud de visado del Plan de Igualdad con una vigencia de 4 años, para el periodo comprendido entre 14 de marzo de 2016 y el 14 de marzo de 2020, acompañando la documentación correspondiente.

**SEGUNDO.-** Examinada la documentación presentada con la solicitud y estimada correcta, se ha efectuado el correspondiente análisis técnico sobre la adecuación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad presentado a los criterios fijados en Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, habiéndose emitido informe positivo.

**TERCERO.-** En el día de la fecha se ha elevado Propuesta de Resolución de validación del Plan de Igualdad presentado y concesión del visado.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Es competente para resolver la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género de acuerdo con lo previsto en el artículo 20.3 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el artículo 6 del Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana, y el artículo 11.2.b) del Decreto 103/2015, de 7 de julio, del Consell, por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerías de la Generalitat.

**SEGUNDO.-** La documentación aportada por la empresa solicitante, reúne los requisitos del artículo 4 en relación con el artículo 5.1 del Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.





En su virtud,

## RESUELVO

Acordar la VALIDACIÓN y CONCESIÓN DEL VISADO del Plan de Igualdad presentado y el USO DEL SELLO “FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS” a la empresa **BETA FORMACIÓN, S.L.**, con una vigencia de 4 años, para el periodo comprendido entre 14 de marzo de 2016 y el 14 de marzo de 2020.

Durante la vigencia del Plan de Igualdad, la empresa deberá presentar anualmente un informe de evaluación de resultados de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad validado, ante la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género.

Contra la presente resolución que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso de Alzada, en el plazo de un mes ante el Ilmo. Secretario Autonómico de Inclusión y de la Agencia Valenciana de la Igualdad de Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, conforme a lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Valencia, 10 de mayo de 2016

La Directora General del Instituto Valenciano de las Mujeres  
y por la Igualdad de Género



Anais Menguzzato García



Data 28 JUN. 2010

EIXIDA Nº

865

BETA FORMACIÓN S.L.  
Sra. D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Pau Serrano Magdaleno  
C/En Sala nº 6 pta. 10  
46002 Valencia  
Ratificación Visado

N/Rº: SGPP IP/ LM  
Exped. Nº 25/2008

Adjunto remito a Vd. para su NOTIFICACIÓN, Resolución de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad dictada en el día de la fecha, por la que se acuerda la RATIFICACIÓN DEL VISADO del Plan de Igualdad de la empresa BETA FORMACIÓN S.L.

Al propio tiempo le notifico que la citado Resolución no pone fin a la vía administrativa, y que contra la misma se puede interponer RECURSO DE ALZADA ante el Imo. Sr. Secretario Autonómico de Familia y Coordinación Social (Conselleria de Bienestar Social, Pº de la Alameda nº 16), en el plazo de UN MES a contar desde el siguiente a la notificación.

Asimismo se adjunta un informe en el que se sugieren aspectos a tener en cuenta en determinadas áreas y acciones contenidas en el Plan de Igualdad, susceptibles de mejora en orden a la consecución del éxito de las políticas de igualdad de la Empresa y que deberían ser recogidas en el Informe de evaluación de resultados, que deberá ser presentado en fecha **9-2-2011**.

Con el objeto de facilitar la elaboración del Informe anual de resultados del Plan de Igualdad, se adjunta un documento orientativo que le puede servir de apoyo.

Dicho documento también está disponible en el apartado Mujer de la página web de la Conselleria de Bienestar Social [www.bsocial.gva.es](http://www.bsocial.gva.es)

Ello no obstante además de esta herramienta, ponemos a su disposición las Agentes de Igualdad de los distintos Centros Infodona (cuyos datos de contacto aparecen en nuestra página web), que le prestarán el asesoramiento y soporte técnico necesario.

Valencia, a 23 de junio de 2010

El Jefe de Servicio de Gestión de Programas



Ignacio Piqueras Roca



EX. 25/2008

## RESOLUCIÓN DE RATIFICACIÓN DEL VISADO DEL PLAN DE IGUALDAD PRESENTADO POR LA EMPRESA ACADEMIA BETA S.L.

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Por resolución de la Directora General de la Mujer y por la Igualdad de fecha 10-2-2009, notificada en fecha 16-2-2009, se acordó la validación y concesión del Visado del Plan de Igualdad presentado por la Empresa ACADEMIA BETA S.L., por un periodo de vigencia de 4 años.

**SEGUNDO.-** En cumplimiento de lo dispuesto en artículo 7 del Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana, y previos los trámites legales oportunos, se ha presentado dentro del plazo establecido, el preceptivo informe de evaluación de resultados de la implantación del Plan de Igualdad.

**TERCERO.-** Examinada la documentación presentada con el informe y estimada correcta, se ha efectuado el correspondiente análisis técnico sobre la adecuación de los resultados de la implantación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad visado, a los criterios fijados en el Decreto 133/2007, habiéndose emitido informe positivo.

**CUARTO.-** En el día de la fecha se ha elevado Propuesta de Resolución de validación del visado del Plan de Igualdad.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Es competente para resolver la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, de acuerdo con lo previsto en el artículo 20.3 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en el artículo 6 del Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 11 del Decreto 141/ 2009, de 18 de septiembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Bienestar Social.



**SEGUNDO.-** La documentación aportada por la empresa solicitante, reúne los requisitos del artículo 4 en relación con el artículo 5.1 del Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.

**TERCERO.-** Estimándose adecuados los resultados de la implantación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad, a los criterios fijados en el Decreto 133/2007, procede ratificar el visado del Plan de Igualdad objeto del presente expediente administrativo.

En su virtud,

### RESUELVO

RATIFICAR EL VISADO concedido por resolución de fecha 10 de febrero de 2009, a la Empresa ACADEMIA BETA S.L.

Durante la vigencia del Plan de Igualdad, la empresa deberá presentar anualmente un informe de evaluación de resultados de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad validado, ante la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad.

Contra la presente resolución que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso de Alzada, en el plazo de un mes, ante el Ilmo. Sr. Secretario Autonómico de Familia y Coordinación Social, de la Conselleria de Bienestar Social, conforme a lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Valencia a 23 de junio de 2010

La Directora General de la Mujer y por la Igualdad



CELIA ORTEGA RUIZ





## Plan de igualdad

---



A handwritten signature in black ink, appearing to be "ISABEL DESCALS SANCHIS", is written over the logo.

Firmado por ISABEL DESCALS SANCHIS  
en representación de FECCOO-PV

### Vigencia del plan de igualdad

Inicio:  
01-01-2024

Fin:  
31-12-2027

Datos generales	
Empresa:	Academia Beta S.L.
CIF	B96709134
Domicilio social	C/ Tirant Lo Blanc, 26 46900 Torrent (Valencia)
Teléfono	961571010
e-mail	<a href="mailto:info@betaformacion.com">info@betaformacion.com</a>
Actividad a la que se dedica	Formación No Reglada
Nº y Domicilio de Centros de trabajo	1
Centro 1	Impartición Formación no reglada (Oposiciones, Idiomas, Formación Subvencionada)
Forma Jurídica	S.L.

Revisado por:	Aprobado por:

Registro de modificaciones		
Fecha	Descripción del cambio	Capítulo
1/12/2023	Edición inicial	Todos



1. Presentación	4
1.1. Ámbito de actuación	4
2. Marco jurídico	4
2.1. Marco autonómico	5
2.2. Marco estatal	6
3. Ámbito de aplicación	8
4. Carta de compromiso de la dirección	8
5. Comisión de Igualdad	8
6. Medios y recursos para su puesta en marcha	9
7. Sistema de evaluación y seguimiento	10
8. Objetivos	11
9. Informe diagnóstico	13
9.1. Análisis de datos	13
9.2. Análisis cualitativo de la empresa	18
Área de acceso a la ocupación y contratación	18
9.3. Conclusiones de la auditoría salarial	35
9.4. Acciones para fortalecer el establecimiento de la política de igualdad	36
9.5. Planificación de acciones para fortalecer el establecimiento de la política de igualdad	37
9.6. Desarrollo de acciones para fortalecer el establecimiento de la política de igualdad	38
10. Procedimiento de modificación del plan de igualdad y de resolución de discrepancias	46
Anexos	47

## 1. Presentación

Si por algo nos hemos caracterizado Beta Formación en los 30 años que llevamos de trayectoria es por nuestro compromiso social en todos los sentidos. Hoy en día valores como la sostenibilidad, la innovación o cooperación son valores recurrentes en prácticamente todas las empresas.

Pero si hay un compromiso del que estamos especialmente orgullos@s y del que podemos decir bien alto que Beta ha sido pionera entre las empresas del sector es, sin duda, el trabajo realizado para garantizar la igualdad entre hombre y mujeres.

Y es que ya en el 2008, cuando todavía no era algo habitual ni valorado como actualmente, Beta realizó y presentó el primer Plan de Igualdad, instaurando así una filosofía y compromiso real que llegan hasta la actualidad.

### Objetivos del Plan de Igualdad

Entre los objetivos de este primer plan destacaban:

- Garantizar la igualdad en los procesos de selección internos y externos facilitando a mujeres el acceso a puestos en el que tienen menor representación.
- Establecer medidas de conciliación encaminadas a mejorar la vida familiar y personal con mayor flexibilidad de tiempo y espacio.
- Desarrollar el talento y capacidades de todo el personal laboral incrementando así las competencias de la empresa.
- Eliminar cualquier discriminación retributiva por causa de sexo.
- Adoptar medidas de prevención que promuevan la salud laboral.
- Eliminar la imagen y lenguaje sexista tanto a nivel de comunicación interna como externa.

El diagnóstico fue el primer paso para conocer las medidas a poner en marcha tras las necesidades detectadas en él. Y posteriormente se ha llevado a cabo el seguimiento y la evaluación anual de las medidas implantadas para conocer en qué grado se ha mejorado la situación de partida y, por tanto, cuáles han sido más eficaces para conseguir los objetivos propuestos.

Así, el Plan de Igualdad se ha convertido, desde hace más de 10 años, en una tarea diaria en Beta. Seguimos y seguiremos trabajando en líneas como la igualdad en el acceso al empleo, la formación, la conciliación y la comunicación.

### 1.1. Ámbito de actuación

El ámbito de actuación de la empresa es local.

## 2. Marco jurídico

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universalmente reconocido cuya proyección se ha ido plasmando y desarrollando paulatinamente a través de distinta y numerosa normativa internacional y que conforma el actual entramado jurídico de ámbito supranacional que delimita el marco de actuación y protección jurídica-internacional.

La igualdad como principio fundamental, viene recogida, reconocida y amparada en diversos textos internacionales. La Convención sobre eliminación de toda clase de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979, reconoce este derecho, identifica y define la situación de discriminación y establece una serie de medidas y garantías para su eliminación y tutela jurídica. Con su ratificación, los Estados firmantes, adquirieron un compromiso común para la lucha contra la discriminación contra la mujer en todas sus manifestaciones. (España ratificó la Convención en 1983).

En el ámbito europeo, la igualdad entre hombres y mujeres es reconocida por la Unión Europea como un derecho fundamental. La eliminación de la desigualdad se convierte en un objetivo común a integrarse dentro de las políticas de actuación y del ordenamiento jurídico tanto de la Unión como de sus estados miembros. Ejemplo de ello es el Tratado de Ámsterdam 1 de mayo de 1999, reforzando el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.

Toda esta normativa internacional se ha venido integrando paulatinamente dentro del ordenamiento jurídico español, y desarrollando a través de normativa de distinta índole. La Constitución Española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, e impone en su artículo 9, la obligación a los poderes públicos de que la igualdad sea efectiva.



En cumplimiento del mandato constitucional se establecen una serie de medidas y garantías de tutela jurídica específicas en todos los órdenes (penal, civil, laboral y administrativo) frente a situaciones de desigualdad o discriminación.

En consonancia con lo dispuesto en la Constitución, el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en su artículo 10, establece que corresponde a la Generalitat, promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo.

## 2.1. Marco autonómico

Amparada en el marco legislativo vigente en ese momento, nace la Ley 9/2003, de 2 de abril (BOE núm. 110 de 8 de mayo), para la igualdad entre hombres y mujeres. Pionera en España en materia de igualdad, nuestra Ley atiende los mandatos constitucionales establecidos en los artículos 9.2 y 14 (C.E.) y cumple con lo dispuesto en El Estatuto de Autonomía en vigor (Ley Orgánica 5/1982) así como las exigencias y recomendaciones internacionales y comunitarias.

Esta Ley de Igualdad tiene por objeto establecer una serie de medidas y garantías dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres, reflejando en su articulado y como medida de fomento de la igualdad en el ámbito laboral, el establecimiento de Planes de Igualdad por parte de las empresas.

En su artículo 20, determina que, a sus efectos se consideran Planes de Igualdad, “los documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio” y establece como medida de promoción de la igualdad la posibilidad de incentivar a las empresas que lleven a cabo un Plan de Igualdad mediante la concesión de ayudas, delimitando y exigiendo como requisito para su obtención, que el mismo sea visado por el órgano de la Generalitat competente en materia de mujer (competencia atribuida a la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad de la Conselleria de Bienestar Social).

Se determina además que las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público están obligadas a la elaboración de un plan de igualdad (art. 20.4). El vigente Estatuto de Autonomía (Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982) en el apartado 26 de su artículo 49 otorga la competencia exclusiva en materia de «promoción de la mujer», a la Generalitat, y en el punto 3 del artículo 10, determina que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente en determinados ámbitos, entre los que se encuentra la «igualdad de derechos en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo».

En concordancia con el mismo, el artículo 11 de nuestro Estatuto establece que: «la Generalitat, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral».

Por otra parte, la Generalitat, en el marco del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para el período 2006-2009, hace especial referencia a estos Planes de Igualdad estableciendo distintas acciones a emprender por parte del Consell durante dicho período, reflejadas en las siguientes áreas de actuación:

### Área de participación de la mujer en la toma de decisiones

Objetivo 2.3	Acciones a realizar
Promover la participación de las mujeres en las empresas	2.3.2. Incentivar a las empresas que establezcan Planes de Igualdad que tengan por objeto corregir las desigualdades de género

### Área de empleo y economía social

Objetivo 5.2	Acciones a realizar
--------------	---------------------

Impulsar el desarrollo de acciones positivas en las empresas

- 5.2.1. Impulsar un proceso social favorable frente a la igualdad de oportunidades de la mujer en el empleo, incorporando acciones positivas como práctica habitual en la política de recursos humanos.
- 5.2.2. Impulsar la implantación de Planes de Igualdad en las empresas de la Comunitat, mediante la creación y ejecución de los mismos.
- 5.2.3. Evaluar periódicamente el nivel de implantación de las medidas contenidas en los planes de igualdad de las empresas.
- 5.2.4. Crear el Sello de Calidad «Empresa Igualitaria».
- 5.2.5. Impulsar la utilización del sello «Empresa Igualitaria» por parte de la misma como distintivo en sus comunicaciones y publicidad.
- 5.2.6. Establecer ayudas y beneficios a aquellas empresas que hayan implantado un Plan de Igualdad.
- 5.2.7. Crear la figura de Agente de Igualdad de Oportunidades en la Empresa, como responsable en el equipo de recursos humanos del seguimiento, implantación y ejecución del Plan de Igualdad en la Empresa.

En base a lo dispuesto en toda la normativa vigente y especialmente a la necesidad de desarrollar la Ley 9/2003 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la obligatoriedad del visado de los Planes de Igualdad presentados por Empresas de la Comunitat Valenciana recogida en el artículo 20 de la citada Ley, y como paso necesario para la puesta en funcionamiento de las distintas actuaciones propuestas en el Plan de Igualdad de Oportunidades para el período 2006-2009, el Consell de la Generalitat publica en julio de 2007, el Decreto 133/2007 de 27 de julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana (DOCV núm. 5.567, de 31 de julio). Este Decreto, establece:

1. El procedimiento a seguir para la consecución del visado de los Planes de Igualdad por parte de aquellas empresas ubicadas en el territorio de la Comunitat Valenciana que decidan poner en marcha un Plan de Igualdad de Oportunidades.
2. La obligatoriedad por parte de las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público (empresas, organizaciones o fundaciones públicas ya sean de carácter autonómico, provincial o municipal) de elaborar un Plan de Igualdad en los términos previstos en el Decreto.
3. La obligatoriedad por parte de las empresas cuyo Plan de Igualdad haya sido visado, de presentar anualmente durante el período de vigencia del Plan, un informe de evaluación de resultados.
4. Los requisitos mínimos en cuanto a contenido y documentación necesaria para que la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, como organismo de Igualdad del Consell, valide los Planes de Igualdad presentados por las empresas de la Comunitat Valenciana.

## 2.2. Marco estatal

En marzo de 2007, se publica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23 de marzo). Esta ley tiene por objeto «...hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria».

A estos efectos, esta Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo. En este sentido, y centrándonos en el ámbito empresarial, la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en el Capítulo III del Título IV dedicado al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, regula los Planes de Igualdad de las Empresas y otras medidas en materia de igualdad.

Respecto a la igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial, la Ley establece la obligación de todas las empresas de «respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral...» adoptando «...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...». Asimismo, y para determinadas empresas, este texto legal, establece la obligatoriedad de la adopción de este tipo de medidas a través de la puesta en marcha de Planes de



Las empresas obligadas a la elaboración de estos planes, según el artículo 45 de esta ley, son las siguientes:

<b>Obligatoriedad</b>	Empresas de más de 50 personas trabajadoras
	Aquellas empresas para las cuales así lo establezca el convenio colectivo que les sea de aplicación
	Aquellas empresas en las que la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador, la sustitución de sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en la Empresa

Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de Planes de Igualdad será voluntaria, si bien no deben olvidar que es una obligación general para todas las empresas, la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Igualmente, esta Ley, en su artículo 46 conceptúa y delimita el contenido de los Planes de Igualdad en la Empresa, si bien a este último respecto nos conviene recordar que, además de los contenidos genéricos establecidos en el citado artículo 46, en el ámbito de la Comunitat Valenciana, deberemos atender a las exigencias mínimas que para el visado de los Planes de Igualdad establece el Decreto 133/2007 de 27 de Julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas en la Comunitat Valenciana.

Especial interés dentro de los planes de igualdad, confiere esta ley a las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Así, en su artículo 48, establece mecanismos para la efectividad de las medidas preventivas en esta materia que deberán negociarse con la representación legal del personal y que con tribuyan a la prevención de estas situaciones mediante actuaciones de sensibilización en la plantilla e información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos abusivos de los que pudieran tener conocimiento.

Por su parte, el Capítulo IV del Título IV, regula el establecimiento de un distintivo empresarial en materia de igualdad que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará con la finalidad de reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades, y que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

Se debe considerar también 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, publicado en el BOE del 7 de marzo y en vigor –con las excepciones que se indicarán– en fecha tan representativa como el 8 de marzo. El texto contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de 7 leyes que, sin duda, inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

Es en 2020, cuando se producen importantes reformas legislativas, procediéndose a la aprobación de dos nuevos Reales Decretos:

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo: ofrece aclaraciones y criterios para el cómputo de personas trabajadoras en las empresas, negociación/comisión negociadora, aprobación, presentación y registro de los planes de igualdad. Se dispone de un plazo de adaptación a esta normativa hasta el 14-01-2022.
- Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres: como principal eje se establece el análisis, medición y cálculo de la brecha salarial de género y el impacto en las empresas mediante los registros retributivos, auditoría retributiva, valoración de los puestos de trabajo y el derecho a la información de las personas trabajadoras.

Asimismo, debe destacarse la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, cuyo objetivo es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales.

La norma regula los deberes de prevención y sensibilización en el ámbito laboral y equipara las víctimas de violencias sexuales a las víctimas de violencia de género o terrorismo.

### 3. Ámbito de aplicación

En cuanto al ámbito temporal se refiere, la vigencia de este plan es de cuatro años de duración, pero con seguimiento periódico y evaluación cada dos años con la finalidad de determinar la idoneidad de las medidas propuestas, supervisar su correcta implantación y valorar las posibles mejoras a implementar. La fecha de vigencia del presente plan comienza el 01/01/2024 hasta el 31/12/2027.

En referencia al ámbito territorial se debe indicar que Beta Formación trabaja a nivel local, teniendo un centro de trabajo en Torrente (Valencia).

El ámbito personal del presente acuerdo recoge a toda la plantilla de la organización, con independencia de la relación que le vincule a la organización (laboral o mercantil) y a las personas que forman el área de dirección. Así, Beta Formación hace extensivo el presente acuerdo a todas las partes interesadas (clientes y administraciones públicas, entre otros) si la naturaleza de la relación permite que sea aplicable.

### 4. Carta de compromiso de la dirección

Beta Formación tiene presente el cuidado de las personas que en ella trabajan como uno de los principales pilares sobre los que construir y desarrollar su proyecto como organización.

Con este motivo, Beta Formación declara de forma expresa que tal y como ha venido haciendo desde siempre está comprometida en garantizar la igualdad entre mujeres y hombres por ser un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal.

Beta Formación, por tanto, mantiene el firme compromiso de seguir defendiendo la igualdad de oportunidades y de promover iniciativas y actuaciones que mantengan de forma efectiva su vigencia y progrese derribando barreras y evitando su aparición.

En este contexto, Beta Formación se propone:

- Garantizar las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional a hombres y mujeres.
- Mantener una representación equilibrada de la mujer y el hombre en la organización.
- Promovemos la eliminación de obstáculos para garantizar la misma probabilidad a hombres y mujeres de alcanzar posiciones organizativas de responsabilidad, reduciendo desequilibrios que, aun siendo de origen social y/o cultural, pudieran ser obstáculos; garantizando que estas decisiones se adoptan en función de los méritos objetivados de las personas y de acuerdo a los valores de la organización.
- Elaborar un Plan de Igualdad que incluya medidas para avanzar en la oferta de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras de Beta Formación.
- Promover también la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en nuestro contexto externo en la medida de nuestras posibilidades, comunicaciones externas, charlas, publicaciones y formación.

Por todo lo anteriormente expuesto, la Dirección conjuntamente con el personal de la empresa se comprometen a seguir mejorando y desarrollando acciones encaminadas a posibilitar la igualdad de oportunidades así como la conciliación de la vida personal y profesional en la medida que las características de la actividad lo permitan, conscientes como somos, de que mejorando el equilibrio personal y profesional del equipo humano, siendo sensibles a colectivos desfavorecidos en cuanto al acceso al empleo y rompiendo determinadas barreras sociales que aún existen, mejoramos también la eficiencia y la productividad de nuestra actividad.

Se adjunta el Compromiso de la Dirección en los anexos al presente Plan.

### 5. Comisión de Igualdad

De acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, el plan de igualdad será objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. No obstante, la presente organización no cuenta con representación legal de las personas trabajadoras debido a su pequeño tamaño. Dado que no existe representaciones legales, la organización ha invitado a la mesa negociadora a los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector. En un documento independiente se acompaña el acta de constitución, su reglamento de funcionamiento, así como se recogen las invitaciones y contestación de los sindicatos más representativos y sindicatos representativos.



La Comisión de Igualdad, tiene atribuidas sus funciones en el acta de constitución de fecha 21 de diciembre de 2022. Las funciones son las siguientes:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la organización.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

## 6. Medios y recursos para su puesta en marcha

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

El diagnóstico es:

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

Se trata de analizar desde una perspectiva de género:

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

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

En cada una de las acciones se indicarán los medios, recursos humanos, económicos y materiales, destinados a la ejecución de cada una de las acciones, se resumen en:

- Recursos humanos: personas de la organización o externas a ella que van a desempeñar trabajos, tareas, desarrollo de alguna o parte de las acciones relacionadas en el plan de igualdad. En cada acción se ha realizado una previsión de tiempo de persona para la ejecución de dichas acciones.
- Recursos económicos: parte de ellos serán el coste/hora de los recursos humanos que van a invertir tiempo en el desarrollo de acciones, siempre y cuando el dato se pueda determinar en el momento del análisis.  
Otro coste económico podrían ser actuaciones contratadas externamente, como por ejemplo formación en áreas de igualdad contratadas a entidades externas, o cualquier otro servicio de consultoría en materia de igualdad contratado para la elaboración del plan de igualdad.
- Recursos materiales: principalmente orientado a la compra de material de oficina o uso de recursos para el desarrollo de cualquier acción, material de oficina, material informático, uso de internet,

A continuación, se indican los recursos humanos, económicos y materiales que han sido empleados para el desarrollo e implementación del presente plan:

Recursos	
Humanos	- Personal adscrito a dirección y personal que participa en las medidas.
Económicos	- Estimación de horas y coste/hora de cada participante en acciones a trabajar. - Presupuesto anual destinado a servicio de consultoría en materia de Igualdad. - Presupuesto anual destinado a servicio de gestoría laboral y fiscal. - Formación contratada externamente.
Materiales	- Instalaciones de Beta Formación. - Dispositivos electrónicos, material de oficina, gastos generales de instalación, electricidad, internet y sistemas de videollamada: no computables.

## 7. Sistema de evaluación y seguimiento

Previamente a la elaboración del presente acuerdo, se ha realizado diagnóstico de la situación en la empresa en relación con la igualdad de oportunidades y conciliación de la vida familiar y laboral como base para la realización del plan de acción positiva.

Se han tenido en cuenta las guías de aplicación editadas por el Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana de la Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives.

Para la realización del diagnóstico y cuestionario de evaluación se ha recogido la información sobre la situación de las mujeres y los hombres en relación con la igualdad de oportunidades en la organización del año 2022.

A partir de esta información cualitativa y cuantitativa recogida, se ha elaborado un informe diagnóstico que sirve como base para el diseño y puesta en marcha del plan de acción positiva.

El diagnóstico completo con todos los datos se adjunta como anexo.

Para el seguimiento de las acciones, la Comisión de Igualdad realizará un informe a mitad periodo de vigencia del plan (a los dos años) y al final del periodo (informe final a los cuatro años) en el que se indicará el estado de implantación de cada una de ellas. Sin perjuicio de que las revisiones siguiendo los indicadores recogidos en el presente texto requieran que se realice una toma de datos con mayor frecuencia.

En dicho informe se aportarán las evidencias de implantación parcial o total de las mismas.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad tiene como objetivo analizar el desarrollo del plan y la implantación de las medidas previstas, con la finalidad de emitir una valoración crítica que permita tomar decisiones en cuanto al grado de implantación de las acciones y posibles actuaciones encaminadas a la mejora continua.

Composición	Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan que las funciones y competencias para el seguimiento, evaluación y revisión periódica del presente Plan de Igualdad serán asumidas por las personas que integran la Comisión de Igualdad.
Funciones	Las funciones y competencias de la Comisión en materia de seguimiento, evaluación y revisión periódica serán: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adoptar acuerdos o medidas en materia de igualdad.</li> <li>- Velar por el cumplimiento del plan de igualdad.</li> <li>- Recoger las inquietudes, propuestas, cuestiones en materia de igualdad de la plantilla.</li> <li>- Conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados.</li> <li>- Compartir en la Comisión los datos de plantilla en materia de igualdad.</li> <li>- Evaluar según la periodicidad establecida en cada acción, la efectividad</li> </ul>



	<p>de las medidas puestas en marcha.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover y participar en la realización de campañas de sensibilización o información para la difusión de la legislación vigente en materia de igualdad de género a todas las trabajadoras y trabajadores de la organización.</li> </ul>
Reuniones	<p>En base a la evaluación realizada, la Comisión de Igualdad formulará propuestas de mejora y cambios que deben incorporarse.</p> <p>Para el seguimiento de las acciones, la Comisión de Igualdad se reunirá con la frecuencia necesaria para realizar un informe a mitad periodo de vigencia del plan (a los dos años) y al final del periodo (informe final a los cuatro años) en el que se indicará el estado de implantación de cada una de ellas. Sin perjuicio de que las revisiones siguiendo los indicadores recogidos en el presente texto requieran que se realice una toma de datos con mayor frecuencia.</p> <p>En dicho informe se aportarán las evidencias de implantación parcial o total de las mismas.</p>
Funcionamiento	<p>Los acuerdos de la Comisión para su validez requerirán del voto favorable de la mayoría simple de cada una de las dos representaciones. En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se procederá de la forma establecida en el presente acuerdo.</p>

## 8. Objetivos

Los objetivos del presente plan de igualdad son múltiples y están destinados a todo el personal, desde las personas que trabajan en la empresa, la dirección hasta subcontratas, clientes y empresas colaboradoras. Es importante destacar que la sensibilización es la base del cambio social y por tanto es el germen para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres.

Los objetivos que se han establecido están recogidos en cada medida propuesta en el presente acuerdo. A continuación, se detallan los mismos:

- Elaborar un expediente de contratación en el que no se expresen condicionantes discriminatorios. Contar con documentos relativos al proceso de selección que estén redactados con lenguaje no sexista.
- Mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras en aspectos tales como facilitar la conciliación laboral, familiar y personal.
- Sensibilizar a toda la plantilla y a la alta dirección en materia de igualdad. Formar a las personas trabajadoras potenciando los conocimientos del equipo de trabajo en un ambiente que garantice la igualdad de oportunidades.
- Comprobar que no existen diferencias salariales por razón de género. Garantizar que se cumple la máxima que, a igual categoría profesional, puesto, perfil y responsabilidades existe igualdad en las percepciones salariales recibidas por las personas trabajadoras.
- Dar a conocer entre las partes interesadas la existencia del protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo. Fomentar la igualdad de oportunidades entre todos los grupos de interés.
- Concienciar al alumnado sobre la importancia de la igualdad en la inclusión haciendo valer el papel fundamental que juega la empresa en la sociedad.

Es importante destacar que los objetivos enunciados anteriormente, se basan en unos principios considerados fundamentales para la organización:

- Prevención.
- Paridad y proporcionalidad de sexos.
- Inclusividad y visibilidad.
- Corresponsabilidad.
- Transversalidad.
- Interseccionalidad.

En definitiva, nuestros objetivos pasan por inculcar una serie de valores igualitarios que creemos esenciales

para todo el personal, para ser consecuentes con la obligación de ser socialmente responsables. El plan de igualdad debe tener efectos en el resto de las partes interesadas, promoviendo y fomentando la igualdad de género entre el contexto y en la sociedad en general.



### 9.1. Análisis de datos

Primeramente, indicar una tabla de equivalencia entre la denominación de las áreas de análisis y acciones entre la legislación nacional y autonómica.

Puesto que el presente plan se va a presentar a ambas administraciones, se considera pertinente y aclaratorio la clasificación que se indica en el plan para responder a las dos legislaciones y responder con un análisis completo en ambas administraciones.

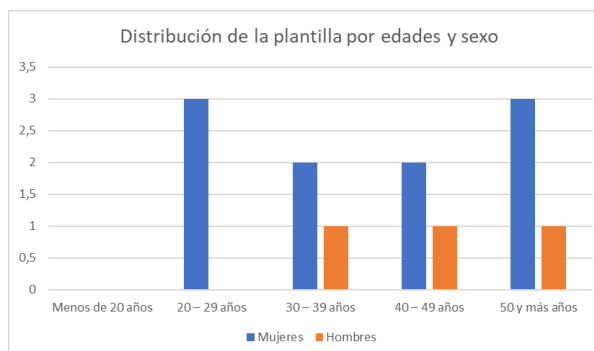
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art.46.	Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana. Art. 3.	Plan de igualdad de Beta Formación <a href="https://inclusio.gva.es/es/web/mujer/plans-igualtat-elaboracio-implantacio">https://inclusio.gva.es/es/web/mujer/plans-igualtat-elaboracio-implantacio</a>
a) Proceso de selección y contratación.	1. Área de acceso al empleo	Área de acceso a la ocupación y a la contratación
b) Clasificación profesional.	3. Área de clasificación profesional, promoción y formación.	Área de clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina
c) Formación.	3. Área de clasificación profesional, promoción y formación.	Área de clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina
d) Promoción profesional.	3. Área de clasificación profesional, promoción y formación.	área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.	4. Área de retribuciones.	Área de retribuciones y auditorías salariales
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	2. Área de conciliación	Área de conciliación y corresponsabilidad
g) Infrarrepresentación femenina.	3. Área de clasificación profesional, promoción y formación.	Área de clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina
h) Retribuciones	4. Área de retribuciones.	Área de retribuciones y auditorías salariales
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	5. Área de salud laboral.	Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo
	6. Área de comunicación y lenguaje no sexista.	Área de comunicación y lenguaje no sexista

#### Distribución de la plantilla

El equipo humano de Beta Formación está formado por una plantilla de 13 personas contratadas (10 mujeres y 3 hombres). Estamos hablando que el 76,9% de la plantilla son mujeres frente al 23,1% de hombres. Es evidente que los % no responden al % recomendado por la legislación en igualdad del 60%-40%.

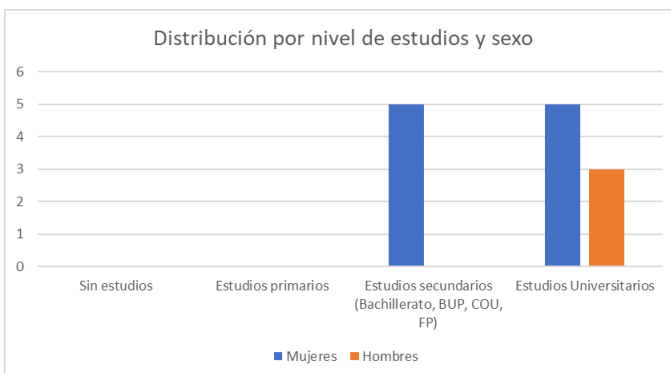
En relación con la distribución de la plantilla por grupos de edad, se debe indicar que el 30,8% de la plantilla tienen entre 50 y más años (3 mujeres y 1 hombre), el 23,1% tienen de 40-49 años (2 mujeres y 1 hombre), el 23,1% tienen entre 30-39 años (2 mujeres y 1 hombre) y el 23,1% tiene entre 20-29 años (3 mujeres).

	Mujeres	Hombres	Total	%
Menos de 20 años	0	0	0	0
20 – 29 años	3	0	3	23,1
30 – 39 años	2	1	3	23,1
40 – 49 años	2	1	3	23,1
50 y más años	3	1	4	30,8
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	
<b>%</b>	<b>76,9</b>	<b>23,1</b>		



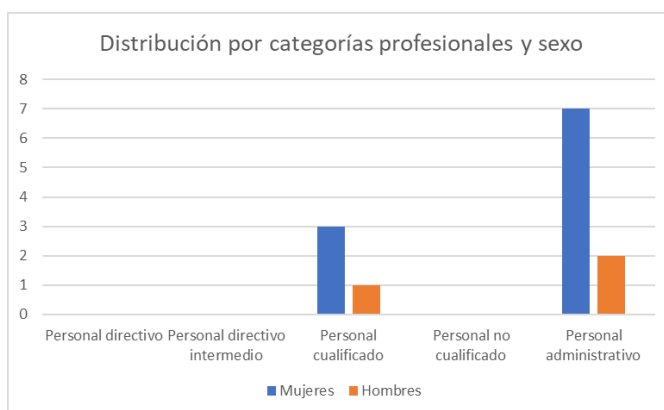
En referencia a la distribución de la plantilla por nivel de estudios de los/as empleados/as se observa que el 61,54% de la plantilla dispone de estudios universitarios (5 mujeres y 3 hombres) y el 38,46% tiene estudios secundarios (5 mujeres).

	Mujeres	Hombres	Total		%
Sin estudios	0	0	0	0	0
Estudios primarios	0	0	0	0	0
Estudios secundarios (Bachillerato, BUP, COU, FP)	5	0	5	5	38,46
Estudios Universitarios	5	3	8	8	61,54
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	



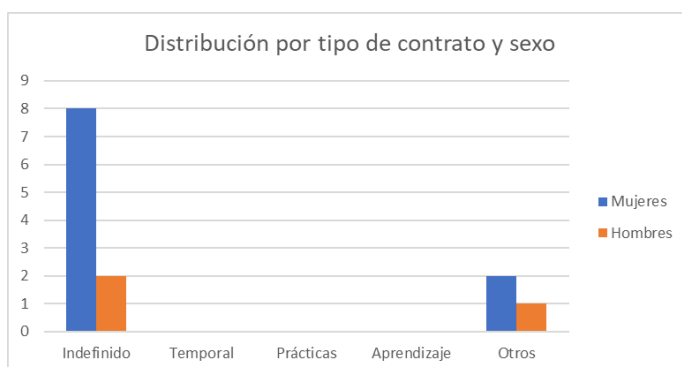
En la distribución por tipo de categorías profesionales se debe indicar que el 69,23% de la plantilla es personal de administración (7 mujeres y 2 hombres), el 30,77% pertenece a personal cualificado (3 mujeres y 1 hombre).

	Mujeres	Hombres	Total		%
Personal directivo	0	0	0	0	0,00
Personal directivo intermedio	0	0	0	0	0,00
Personal cualificado	3	1	4	4	30,77
Personal no cualificado	0	0	0	0	0,00
Personal administrativo	7	2	9	9	69,23
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	



Respecto a la distribución de la plantilla por tipo de contrato, debe apuntarse que el 76,9% de personas trabajadoras son indefinidas (8 mujeres y 2 hombres) y el 23,1% de la plantilla tiene otra modalidad contractual (2 mujeres y 1 hombre).

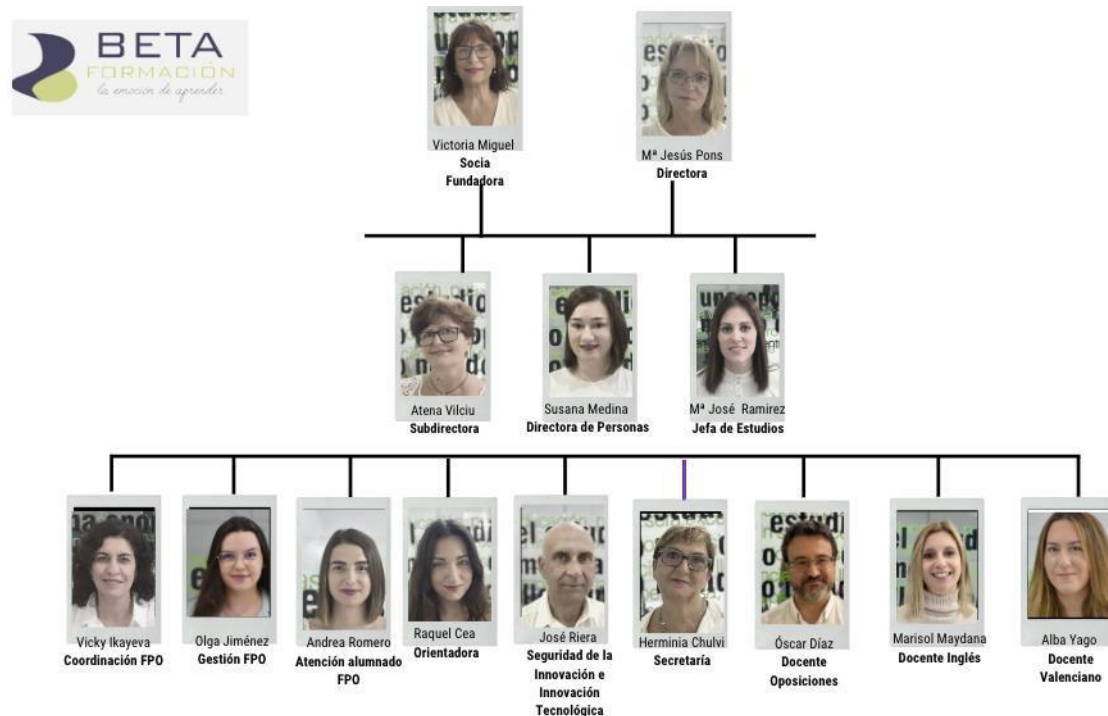
	Mujeres	Hombres	Total		%
Indefinido	8	2	10		76,9
Temporal	0	0	0		0,0
Prácticas	0	0	0		0,0
Aprendizaje	0	0	0		0,0
Otros	2	1	3		23,1
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>		<b>100,0</b>



En cuanto a la distribución de la plantilla por jornada laboral semanal, el 53,8% de la plantilla tiene una jornada de 35 a 39 horas (6 mujeres y 1 hombre), y el 30,8% tiene una jornada de 20 a 34 horas (3 mujeres y 1 hombre) y el 15,4% tiene una jornada de menos de 20 horas (1 mujer y 1 hombre).

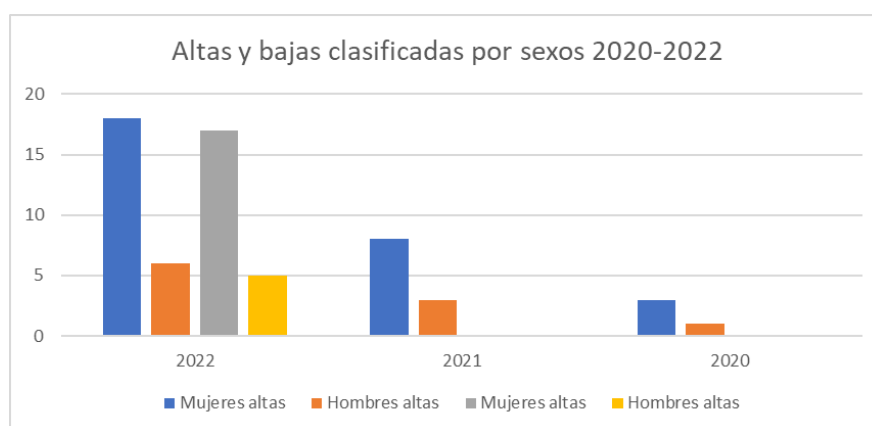


Distribución de la plantilla por departamentos y por niveles jerárquicos.



En contratación se debe indicar que, respecto al movimiento de personal, se han producido las siguientes altas y bajas.

	Número de ingresos			Número de bajas		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
2022	18	6	24	17	5	22
2021	8	3	11	0	0	0
2020	3	1	4	0	0	0



Haciendo referencia a los motivos de las bajas del último año, se debe indicar que el 86,36% corresponden a bajas por finalización del contrato (15 mujeres y 4 hombres), el 13,6% corresponde a abandono voluntario (2 mujeres y 1 hombre).

	Mujeres	Hombres	Total	%
Jubilación	0	0	0	0
Despido	0	0	0	0
Finalización de contrato	15	4	19	86%
Abandono voluntario	2	1	3	14%
Abandono por cuidado de personas a cargo	0	0	0	0
Excedencias	0	0	0	0
Otros	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

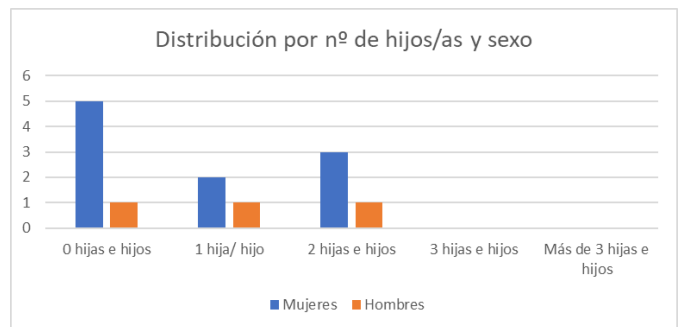
Respecto a las bajas temporales producidas durante el último año, se debe apuntar que se han producido 16 bajas temporales, el 68,8% por accidente laboral (1 mujer y 10 hombres) y el 31,3% por enfermedad (5 hombres).

	Mujeres	Hombres	Total
Por enfermedad	0	5	5
Por maternidad/paternidad	0	0	0
Por atención de personas a cargo	0	0	0
Por accidente laboral	1	10	11
Otros	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>16</b>

Si existe la necesidad de asistir a alguna consulta médica o cualquier motivo justificado, se comunica a la dirección, puesto que existe una relación de confianza y cumplimiento mutuo.

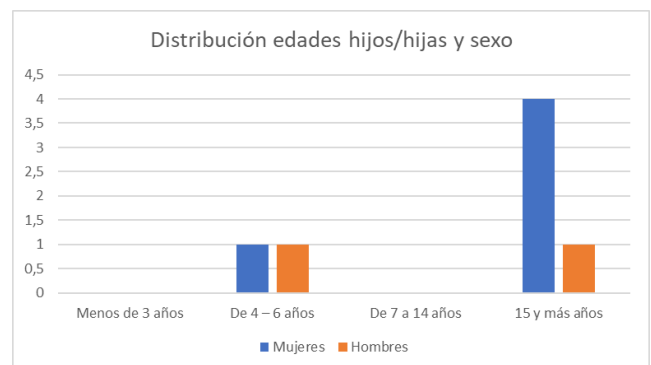
Respecto al apartado de responsabilidades familiares, se debe apuntar que el 46,2% de la plantilla no tiene hijos/as (5 mujeres y 1 hombre) el 30,8% de la plantilla tiene 2 hijos/as (3 mujeres y 1 hombre) y el 23,1% tiene 1 hijo/a (2 mujeres y 1 hombre).

	Mujeres	Hombres	Total		%
0 hijas e hijos	5	1	6	6	46,2
1 hija/ hijo	2	1	3	3	23,1
2 hijas e hijos	3	1	4	4	30,8
3 hijas e hijos	0	0	0	0	0,0
Más de 3 hijas e hijos	0	0	0	0	0,0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>		



En referencia a las edades de los hijos/as el 71,4% de los trabajadores/as tienen hijos/as de más de 15 años (4 mujeres y 1 hombre) y el 28,6% tienen hijos/as entre 4-6 años (1 mujer y 1 hombre).

	Mujeres	Hombres	Total		%
Menos de 3 años	0	0	0	0	0,0
De 4 – 6 años	1	1	2	2	28,6
De 7 a 14 años	0	0	0	0	0,0
15 y más años	4	1	5	5	71,4
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	



Ningún trabajador/a de la plantilla tiene a otras personas a su cargo.

En referencia a formación realizada en el último año, se debe apuntar que el 100% de la plantilla de ese año ha recibido formación (7 mujeres). El 25% ha realizado formación en habilidades directivas (2 mujeres), 62,50% formación técnica especializada (5 mujeres), el 12,50% formación igualdad de oportunidades y de otro tipo (Sistemas de Gestión implantados por la empresa).

	Total	Mujeres	Mujeres %	Hombres	Hombres %
Número de personas que han recibido formación en el último año	7	7	100	0	0%
Tipo de <b>Habilidades directivas</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>28,6%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>



formación	Formación técnica especializada	5	5	71%		
	Formación en igualdad de Oportunidades	1	1	14%	0	
	Otros (optimización pedidos, PRL)	0	0	0%		
	Total	8				
Metodología	Formación on-line	5				
	Presencial	3				
Lugar	En el centro de trabajo					
	Fuera del centro de trabajo	3				
Horario	Durante la jornada laboral	8				
	Fuera de jornada laboral	0				

La metodología se reparte entre modalidad presencial, online y en el lugar de trabajo. La totalidad de la formación se ha realizado durante de la jornada laboral.

Además, está prevista formación relacionada con la igualdad de oportunidades en el Plan de Formación acordado por la organización, puesto que para el mejor desarrollo y trabajo de las acciones previstas en el presente acuerdo. Además, se considera imprescindible como acciones de sensibilización del personal y para el desarrollo diario de servicios y comunicaciones con todas las partes interesadas.

En lo que ha promoción se refiere, indicar que no se han producido durante el último año.

## 9.2. Análisis cualitativo de la empresa

La empresa ha difundido un cuestionario entre toda la plantilla a través de la plataforma de Google Forms. La participación ha sido total (incluidas las Socias fundadoras) como se puede observar en el documento de resultados.

### Área acceso a la ocupación y contratación

#### Área de acceso a la ocupación y contratación

Los procesos referidos al área de acceso a la ocupación y contratación se desarrollan a través de recursos humanos. La totalidad de la plantilla piensa que los canales de difusión de las ofertas de empleo son diversos y accesibles tanto a hombres como a mujeres.

¿Los canales utilizados para difundir las ofertas de empleo de nuestra empresa son diversos y accesibles tanto a hombres como a mujeres?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	3	0		12	0

Los medios utilizados para la difusión de las vacantes son la página web de la empresa donde se dispone de un portal de empleo. También se emplean páginas web de difusión de ofertas de empleo (InfoJobs y otras) y redes sociales (LinkedIn).

Además, la mayoría de la plantilla opina que la publicación de las ofertas de empleo se realiza sin expresar preferencia por alguno de los sexos.

¿Se publican las ofertas de empleo de la empresa de forma que no se expresa claramente la preferencia por alguno de los sexos?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	3	0		9	3

También que se utiliza lenguaje neutro en el texto de los anuncios oferta.

¿Se utiliza un lenguaje no sexista (neutro) cuando se oferta una vacante en la empresa?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	2	0		12	0

(1 hombre lo desconoce)

Asimismo, el personal en su totalidad ha respondido que la descripción de la oferta se centra en los requisitos y competencias necesarias para el desempeño del puesto, sin mostrar ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

¿El perfil profesional descrito en nuestras ofertas se adapta a los requerimientos del puesto ofertado y no muestra ningún tipo de discriminación por razón de sexo?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	3	0		12	0

Una vez realizada la selección de candidaturas en la empresa mediante currículum y entrevista, todas las personas trabajadoras afirman que se siguen unos criterios establecidos previamente para valorar a las personas candidatas que optan a cubrir dicho puesto de trabajo. Los criterios prestablecidos son claros y se basan en los requisitos técnicos y formativos que requiere el puesto a cubrir.



¿Se establecen criterios claros y específicos para la aceptación de candidaturas, garantizándose en todo caso una elección de las mismas sin sesgo de género?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	3	0		12	0

Las personas empleadas que responden a la pregunta opinan que los criterios de selección establecidos son claros y se ajustan a las necesidades formativas, experiencia, titulación necesaria para el desarrollo eficaz del trabajo a cubrir. La selección se realiza mediante entrevista personal y se desarrolla en todo caso sin sesgo de género y sin considerar datos personales que pudieran considerarse discriminatorios.

¿Nuestros modelos de solicitud de empleo garantizan la obtención de información relevante para la selección sin extenderse a datos personales que pudieran entenderse discriminatorios?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	1	0		8	0

(4 mujeres y 2 hombres lo desconocen)

Las personas trabajadoras tienen la percepción generalizada de que la empresa prioriza la contratación de mujeres en funciones donde están subrepresentadas.

¿Se fomenta la contratación de mujeres en puestos y categorías en las que se encuentran subrepresentadas?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	2	1		8	0

(4 mujeres lo desconocen)

La organización cuenta con mujeres en los puestos de dirección nivel intermedio, valorando en todo caso la formación requerida y experiencia para desempeñar las funciones del puesto.

No se puede afirmar que la plantilla opine, que en casos de permisos por maternidad o paternidad se fomenta la contratación para la sustitución del personal de baja.

¿Se fomenta la contratación para la sustitución del personal de la plantilla en situación de excedencia familiar, paternidad, maternidad...?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	0	0		5	0

(7 mujeres y 3 hombres lo desconocen)

El personal, responde que las personas responsables de realizar la selección disponen de formación relacionada con la igualdad de oportunidades.

¿Las personas responsables del proceso de selección han recibido formación/información y/o están sensibilizadas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres hombres?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	2	0		10	0

(2 mujeres y 1 hombre lo desconocen)

Además, durante la negociación y desarrollo del presente acuerdo, se ha podido constatar que toda la plantilla está sensibilizada en materia de igualdad. Igualmente, la organización ha acordado la realización de formación en igualdad de oportunidades incluyendo la misma como una medida del presente plan. Asimismo, la formación estará destinada a todo el equipo con independencia de las funciones o cargos que desempeñen (incluida en este caso las personas que asume las funciones de RRHH).

Se debe apuntar que no se suele recurrir a recursos externos como consultoras para realizar la selección de personal, puesto que la propia empresa tiene experiencia en la materia. En caso de contar con estos servicios, se debe apuntar que se haría extenso el criterio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo para ambos sexos, teniendo en

cuenta como criterio principal la titulación, cumplimiento de requisitos del puesto y el resultado de la entrevista personal.

¿En los casos en los que se recurre a consultoras externas para la selección, se garantiza la información sobre las directrices a seguir en los procesos, indicando expresamente la necesidad de que estos sean neutros y sin considerar cuestiones que puedan ser discriminatorias?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	0	0		5	1

(6 mujeres y 3 hombres lo desconocen)

Igualmente, en los procesos de selección de personal, la plantilla generalmente contesta que no se realizan pruebas o exámenes discriminatorios.

¿En los procesos de selección se realizan pruebas o exámenes que no favorezcan a un sexo en detrimento de otro (por ejemplo, pruebas físicas, antropométricas...)?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	1	0		5	2

(5 mujeres y 2 hombres lo desconocen)

En el caso de realizar pruebas o exámenes sobre formación o aptitudes de las personas candidatas, las personas trabajadoras responden que el contenido de las mismas es igual tanto para hombres como para mujeres.

¿Los contenidos de las pruebas de selección son iguales para hombres y mujeres?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	3	0		7	0

(5 mujeres lo desconocen)

En las entrevistas personales, se utiliza un cuestionario o batería de preguntas estandarizado, para así evitar la formulación de preguntas personas que pudieran ser discriminatorias.

¿En las entrevistas personales, se utiliza un cuestionario o batería de preguntas estandarizado, evitando la formulación de preguntas personales que pudieran entenderse discriminatorias?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	1	0		9	0

(3 mujeres y 2 hombres lo desconocen)

Así mismo, las personas trabajadoras opinan que en el caso de realizar pruebas dentro del proceso de selección se asegura que se atiende estrictamente a las especificaciones y requisitos del puesto de trabajo.

¿A través de las pruebas selectivas comprendidas en el proceso de selección, se asegura que se atiende estrictamente a las especificaciones del puesto de trabajo y a las cualificaciones requeridas para su cobertura detalladas en la definición de dicho puesto de trabajo?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	1	0		8	0

(4 mujeres y 2 hombres lo desconocen)

El equipo en su totalidad piensa que se utiliza lenguaje no sexista en las pruebas que configuran el proceso de selección.

¿Utilizamos un lenguaje no sexista a la hora de realizar las distintas pruebas que configuran el proceso de selección de personal?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	2	0		10	0



(2 mujeres y 1 hombre lo desconocen)

Los resultados de cada una de las fases del proceso de selección son clasificados estadísticamente y desgranados por sexos.

¿Quedan recogidos estadísticamente y desagregados por sexos, los resultados de cada una de las fases del proceso de reclutamiento y selección?					
0	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	0	1			4

(7 mujeres y 2 hombres lo desconocen)

Igualmente, las personas empleadas piensan que el proceso es transparente entre las personas que participan en la selección, de tal forma que se puede detectar claramente si se ha producido algún tipo de sesgo de género en alguna de sus fases.

El proceso de reclutamiento y selección es totalmente transparente de forma que se pueda detectar claramente si se ha producido algún tipo de sesgo de género en alguna de sus fases					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	1	1			7

(5 mujeres y 1 hombre lo desconocen)

#### Área de conciliación y corresponsabilidad

Respecto al área de conciliación y corresponsabilidad, se debe indicar que las personas trabajadoras afirman que la empresa realiza esfuerzos para mejorar el convenio aplicable en materia de conciliación.

¿Se mejora la normativa mínima aplicable por ley/convenio a la empresa en aspectos de conciliación?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	2	0			6

(6 mujeres y 1 hombre lo desconocen)

El equipo, en su generalidad, responde que la organización fomenta unos horarios de trabajo, reuniones y horarios de formación que favorecen la conciliación familiar, personal y laboral.

¿Los horarios de trabajo, reuniones, y horarios de formación favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	2	1			10

Así, los trabajadores y trabajadoras confirman, en su mayoría, que la sociedad permite la flexibilidad del horario de trabajo con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

¿Se permite la flexibilización del horario de trabajo con el objeto de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadoras y trabajadores?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	2	0			10

(1 hombre lo desconoce)

La empresa no cuenta con representación legal de las personas trabajadoras. No obstante, el equipo participa actividades en la toma de decisión y consideración de asuntos importantes que puedan afectarles.

¿Se produce una participación activa de los/as representantes de los trabajadores/as en la organización del trabajo, los tiempos de trabajo y su distribución?

Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	1	0		10	0

(2 mujeres y 2 hombres lo desconocen)

La dirección está sensibilizada en cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y transmite esta filosofía en la forma de trabajar de la organización y del equipo. Entre otras, la plantilla responde que se fomenta el reparto de responsabilidades familiares.

¿Se toman medidas que fomenten el reparto de responsabilidades familiares?

Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	1	0		8	0

(4 mujeres y 2 hombres lo desconocen)

Así mismo, se llevan a cabo medidas para favorecer el disfrute de la maternidad/paternidad o cuidado de familiares de las personas trabajadoras.

¿Se llevan a cabo medidas para favorecer la condición de maternidad/paternidad de los trabajadoras y trabajadores o para atender a personas dependientes? (medidas económicas, jurídicas o de ocio).

Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	2	0		7	0

(5 mujeres y 1 hombre lo desconocen)

La dirección y las personas trabajadoras han recibido formación especializada en conciliación.

¿Se lleva a cabo formación a la dirección y trabajadores/as en materia de igualdad de oportunidades y en concreto de conciliación?

Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	1	1		6	2

(4 mujeres y 1 hombre lo desconocen)

Además, se ha llevado a cabo una correcta política de información a las personas empleadas sobre políticas de conciliación, decisiones de la organización o acciones emprendidas en este sentido.

¿Se lleva a cabo una correcta política de información a trabajadoras y trabajadores? ¿Se les informa sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones llevadas a cabo por la empresa?

Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	3	0		5	5

(2 mujeres lo desconocen)

#### Área de clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina

Respecto a la clasificación profesional, el organigrama identifica los puestos de trabajo definidos y la relación de dependencia que existe entre ellos.

Las personas empleadas, responden que en ningún caso se identifica el género del puesto deseado, puesto que corresponde a una descripción neutra o que contempla ambas posibilidades. Las categorías y grupos profesionales que engloban los distintos puestos de trabajo son neutras y se definen independientemente del género. La clasificación profesional se rige según lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.



¿Las categorías y/o grupos profesionales que engloban los distintos puestos de trabajo, son neutras y se definen independientemente del género?

Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	3	0		11	0

(1 mujer lo desconocen)

La alta dirección y los puestos de responsabilidad de la empresa están desempeñados por mujeres.

¿Hay mujeres en la empresa que ocupen cargos de responsabilidad o cargos directivos?

Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	3	0		12	0

No se observan alguna categoría o grupo profesional masculinizado ni feminizado.

¿Se aprecia la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados?

Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	1	2		1	11

Tampoco existe dentro de una misma categoría o grupo profesional, departamentos o secciones donde el número de hombres es claramente superior.

Al observar el personal adscrito a las distintas categorías y/o grupos profesionales, ¿Podemos apreciar la pertenencia de las mujeres a categorías/grupos de menor jerarquía y la de los hombres a categorías/grupos de mayor jerarquía?

Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	0	3		0	12

No existe un sesgo por categoría profesional, puesto que cada puesto tiene asignada la categoría profesional que le corresponde por el convenio colectivo aplicable y en relación con las tareas que se desarrollan y a la titulación aportada.

Al observar el personal adscrito a las distintas categorías y/o grupos profesionales, ¿Podemos apreciar la pertenencia de las mujeres a categorías/grupos de menor jerarquía y la de los hombres a categorías/grupos de mayor jerarquía?

Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	0	3		0	12

Las personas trabajadoras responden que la relación entre estudios y categoría profesional es la misma para las trabajadoras que para los trabajadores.

¿La relación entre nivel de estudios y categoría profesional, es la misma para las trabajadoras que para los trabajadores?

Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	3	0		12	0

La organización ha realizado una valoración de los puestos a fin de establecer la clasificación profesional de la empresa, teniendo en consideración criterios no discriminatorios.

¿Se ha realizado una valoración de los puestos de trabajo a fin de establecer la clasificación profesional en la empresa?

Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No

	1	0		6	0
--	---	---	--	---	---

(6 mujeres y 2 hombres lo desconocen)

No existen, según la percepción de la mayoría de las personas trabajadoras, departamentos y secciones donde el número de hombres es claramente superior al de mujeres ni viceversa.

Aún dentro de la misma categoría/grupo profesional, ¿Existen departamentos o secciones donde el número de hombres sea claramente superior al de las mujeres o viceversa?					
	Sí	No		Sí	No
Hombres	1	2	Mujeres	4	7

(1 mujer lo desconoce)

En cuanto a la promoción de personal, existen criterios objetivos basados en necesidades formativas, experiencia, titulación necesaria para el desarrollo eficaz del trabajo a cubrir, necesidad horaria del puesto.

¿Se establecen criterios objetivos en los sistemas de promoción?					
	Sí	No		Sí	No
Hombres	2	1	Mujeres	6	1

(5 mujeres lo desconocen)

Además, las personas empleadas afirman que la organización comunica a todo el personal la vacante promocionable, para que se garantice la igualdad de acceso de todas las personas interesadas. Esta comunicación se realiza garantizando la no discriminación por razón de sexo.

¿Los canales para informar al personal de las vacantes a las cuales pueden promocionar, garantizan la no discriminación por razón de sexo?					
	Sí	No		Sí	No
Hombres	2	0	Mujeres	9	0

(3 mujeres y 1 hombre lo desconocen)

En todo caso, se informa, propone y motiva a todo el personal mediante la utilización de lenguaje neutro y sin ningún tipo de sesgo de género según el resultado del cuestionario de diagnóstico realizado.

¿La publicidad de las vacantes a cubrir mediante promoción interna se hace extensiva a toda la plantilla utilizando un lenguaje neutro y sin ningún tipo de sesgo de género?					
	Sí	No		Sí	No
Hombres	1	0	Mujeres	8	2

(2 mujeres y 2 hombres lo desconocen)

Dicho anuncio se traslada a todo el personal independientemente de la jornada laboral al que pertenezcan las personas empleadas.

¿El personal contratado a tiempo parcial tiene las mismas posibilidades de promoción que aquél que cuenta con un contrato indefinido y a jornada completa?					
	Sí	No		Sí	No
Hombres	3	1	Mujeres	7	0

(5 mujeres lo desconocen)

Por regla general, la percepción de la plantilla es que no existen departamentos con mayores posibilidades de promoción que otros.



¿Hay departamentos con mayores posibilidades de promoción que otros?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	0	1		2	5

(5 mujeres y 2 hombres lo desconocen)

Las personas trabajadoras opinan que los puestos ocupados por mujeres y hombres en la empresa tienen las mismas posibilidades de desarrollar una carrera profesional.

¿Los puestos ocupados por mujeres y hombres en la empresa tienen las mismas posibilidades de desarrollar una carrera profesional?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	3	0		12	8

Así mismo, según las personas empleadas, como regla general, la empresa prevé medidas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos en los que se encuentran subrepresentadas.

¿Se prevén medidas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos en los que se encuentran subrepresentadas?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	2	0		6	1

(5 mujeres y 1 hombre lo desconocen)

El equipo piensa que se informa, motiva y forma las mujeres de la empresa para que participen en los procesos de promoción profesional.

¿Se informa, motiva y forma a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	2	0		11	1

(1 hombre lo desconoce)

La mayoría de las personas empleadas opina que la promoción a puestos de mayor responsabilidad lleva implícita una mayor dedicación de las personas promocionadas a dichos puestos.

¿La promoción a puestos de mayor responsabilidad lleva implícita una mayor dedicación de las personas promocionadas a dicho puesto?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	2	1		7	0

(5 mujeres lo desconocen)

La empresa dispone de un Plan de Formación en base a las necesidades formativas de toda la plantilla, tanto hombres como mujeres de todos los departamentos.

¿Existe un plan de formación en la empresa que tiene en cuenta las necesidades de toda la plantilla?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	2	0		10	0

(2 mujeres y 1 hombre lo desconocen)

La percepción general, es que se analizan las necesidades de formación de cada uno de los puestos, y en particular, de aquellos ocupados por mujeres.

¿Se analizan las necesidades de formación de cada uno de los puestos, y en particular, las de aquellos ocupados por mujeres?

Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	2	0		7	2

(3 mujeres y 1 hombre lo desconocen)

Se informa a las personas trabajadoras de los cursos disponibles para poder tramitar las inscripciones de las personas interesadas. Las personas empleadas afirman que la formación se comunica a toda la plantilla mediante distintos medios de comunicación clara y accesible a todas las personas. Generalmente se comenta en reuniones, en persona o se pone a disposición del personal en zonas comunes. Todos los puestos tienen el mismo acceso a la formación, sin ninguna distinción.

¿Se comunica a toda la plantilla mediante distintos medios de comunicación interna, el contenido del Plan de Formación anual de forma que dicha información se transmite de manera clara y accesible a todo el personal?

Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	2	1		7	2

(3 mujeres lo desconocen)

La formación está vinculada con el plan de carrera propuesto para cada área de la empresa, promoción interna y desarrollo profesional interno.

¿Existe una relación definida entre los planes de formación, los planes de carrera y la promoción interna?

Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	1	0		4	2

(6 mujeres y 2 hombres lo desconocen)

La organización no cuenta con ningún programa de mentoring.

¿La empresa cuenta con algún programa de mentoring?

Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	0	1		2	6

(4 mujeres y 2 hombres lo desconocen)

Las trabajadoras y trabajadores de todas las categorías y departamentos tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación según los resultados del cuestionario de diagnóstico lanzado.

¿Tienen las trabajadoras y trabajadores de todas las categorías y departamentos las mismas posibilidades de acceso a la formación?

Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	2	0		9	2

(1 mujer y 1 hombre lo desconoce)

Las personas empleadas responden que la formación se realiza en horario laboral. También en modalidad on-line o a distancia, dependiendo de la oferta encontrada en el mercado de la formación.

¿La formación se realiza en horario laboral, estableciéndose en cualquier otro caso, alternativas como cursos on-line, formación a distancia...?

Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	3	0		9	1

(2 mujeres lo desconocen)

La plantilla afirma que en caso de realizar formación fuera del horario laboral no se compensa el tiempo empleado.  
Plan De Igualdad de Beta Formación



¿Se establece algún tipo de compensación por el tiempo empleado en formación fuera del horario laboral?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	1	0		2	7

(3 mujeres y 2 hombres lo desconocen)

Las personas empleadas confirman que en el diseño de los programas de formación se atiende explícitamente a las necesidades del personal que se encuentra ubicado en dependencias auxiliares geográficamente separadas del centro/lugar de formación.

¿En el diseño de los programas de formación se atiende explícitamente a las necesidades del personal que se encuentra ubicado en dependencias auxiliares geográficamente separadas del centro/lugar de formación?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	3	0		4	2

(6 mujeres lo desconocen)

La plantilla, afirma que el acceso a los programas de formación no entraña una especial dificultad para las mujeres.

¿El acceso a los programas de formación entraña una especial dificultad para las mujeres?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	1	2		0	12

El acceso a la formación prevista por la organización es igual para todo el personal, tanto mujeres como hombres. Así como se fomenta la participación de las mujeres en los cursos de formación.

¿Se fomenta la participación de las mujeres en los cursos de formación?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	3	0		12	0

Las personas empleadas responden que en el diseño de los programas de formación se incorporan medidas que facilitan la conciliación de la vida personal y familiar de las personas que asisten a los cursos.

Se fomenta la participación de las mujeres y hombres en la formación. Asimismo, la mayoría de las personas trabajadoras piensan que se integran las necesidades formativas tanto para hombres como para mujeres. No se organizan cursos específicos para las mujeres, en la medida en que no están subrepresentadas y tienen la posibilidad de promocionar a los puestos disponibles.

¿Se organizan cursos específicos para las mujeres de la empresa con la finalidad de prepararlas para promocionar en empleos o funciones en las que se encuentran subrepresentadas o que tradicionalmente han estado ocupados por hombres?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	1	1		4	5

(3 mujeres y 1 hombre lo desconocen)

La difusión de la formación se extiende al personal que se encuentre de baja o excedencia por motivos familiares, maternidad o paternidad.

¿Se facilita información sobre los procesos formativos del plan anual de formación de las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad..., especialmente con motivo de su reincorporación al puesto de trabajo?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	1	0		2	3

(7 mujeres y 2 hombres lo desconocen)

La mayoría de las personas trabajadoras responden que tanto el equipo de dirección como recursos humanos ha recibido formación en materia de igualdad de oportunidades.

¿Tanto el equipo directivo como el equipo de recursos humanos recibe algún tipo de formación en igualdad de oportunidades?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	2	0		7	0

(5 mujeres y 1 hombre lo desconocen)

#### Área de retribuciones y auditorías salariales

En cuanto al área de retribuciones y auditorías salariales, los salarios aplicados y definidos por la organización responden a los marcados en el convenio colectivo de aplicación. El Convenio Colectivo de aplicación en la empresa define de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos.

¿El convenio colectivo de la empresa define de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	2	0		7	1

(4 mujeres y 1 hombre lo desconocen)

El equipo, en general, responde que la organización dispone de una política retributiva transparente. Además, transmite transparencia en este sentido a nivel global, ya que comparte y comunica esta información salarial de forma general a todas las personas una vez incorporada a la organización.

¿Tiene la empresa una política retributiva transparente? (Se publican los cuadros salariales o al menos se informa de los mismos a la representación de los trabajadores/as?)					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	1	1		6	3

(3 mujeres y 1 hombre lo desconocen)

Existe una política retributiva igualitaria para misma categoría profesional y puesto para hombres y mujeres. En este sentido, la plantilla indica que los complementos salariales son de igual acceso para todas las personas trabajadoras.

¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para determinados profesionales?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	1	1		1	6

(5 mujeres y 1 hombre lo desconocen)

Los pluses o beneficios sociales y económicos no son sólo accesibles para los trabajadores/as fijos/as.

¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para los trabajadores/as fijos/as?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	0	1		1	6

(5 mujeres y 2 hombres lo desconocen)

Tampoco son accesibles únicamente a los trabajadores/as a jornada completa.

¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para los trabajadores/as a jornada completa?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	0	3		1	6



(5 mujeres lo desconocen)

Existe una política retributiva igualitaria para misma categoría profesional y puesto para hombres y mujeres. En este campo se debe indicar que los complementos salariales son de igual acceso para todas las personas trabajadoras, puestos, categorías y grupos profesionales y tipos de jornadas. Dentro de una misma categoría profesional, el salario medio es igual para hombres que para mujeres.

¿El salario medio de los trabajadores y trabajadoras es igual en una misma categoría o grupo profesional?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	2	0		7	0

(5 mujeres y 2 hombres lo desconocen)

No se dispone de ninguna persona contratada que no le sea de aplicación el convenio colectivo.

¿Hay colectivos o categorías profesionales a los que no les sea de aplicación el convenio en materia salarial?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	0	1		0	5

(7 mujeres y 2 hombres lo desconocen)

Las personas empleadas confirman que no existen categorías profesionales donde se produzcan mayores diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras.

¿Hay categorías profesionales dónde se producen mayores diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	0	2		0	7

(5 mujeres y 1 hombre lo desconocen)

La plantilla responde que no existen diferencias entre el número de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales.

¿Existen diferencias importantes en el número de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	0	3		0	10

(2 mujeres lo desconocen)

Tanto hombres como mujeres tienen igual acceso a los pluses, complementos, primas o incentivos.

¿Las categorías masculinizadas tienen más accesos a los pluses, complementos, primas o incentivos que las feminizadas?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	0	3		0	11

(1 mujer lo desconoce)

Las mujeres cobran los mismos complementos salariales que los hombres de la organización, aún en los casos en que se encuentren categorías en categorías profesionales feminizadas.

¿Las mujeres que trabajan en categorías profesionales feminizadas cobran menos comparadas con otras categorías similares?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	0	2		0	10

(2 mujeres y 1 hombre lo desconocen)

La plantilla no aprecia que exista mayor número de mujeres en los contratos a tiempo parcial o temporal.

¿Existe mayor número de mujeres en los contratos a tiempo parcial o temporal (modalidades contractuales con menos ventajas económicas)?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	1	2		0	10

(2 mujeres lo desconocen)

Las mujeres cobran los mismos complementos salariales que los hombres de la organización.

¿Las mujeres perciben menos complementos salariales que los hombres?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	0	2		0	2

(1 hombre lo desconoce)

#### Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Respecto al área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, las personas trabajadoras contestan que en la empresa no se producen, ni admiten comentarios irónicos o burlones relacionados con diferencias sociales, raza, tendencia sexual, aspecto de otros (compañeros, compañeras o terceras personas).

¿En nuestra empresa se producen comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad, en relación al aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia de sexual de compañeras y/o compañeros?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	0	3		0	12

El ambiente de trabajo y la filosofía de la empresa está orientado al respeto, a la igualdad y a la denuncia de este tipo de comportamientos, comentarios o información (carteles, bromas, chistes). En ningún caso, se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas.

¿Se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	0	3		0	12

¿Se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	0	3		0	12

La empresa cuenta con un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

¿Existe en la empresa alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo, el acoso sexual o el acoso moral? imágenes de carácter sexista?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	1	0		3	3

(6 mujeres y 2 hombres lo desconocen)

Las personas trabajadoras afirman que no se tiene conocimiento de ningún caso de acoso sexual, o de acoso por razón de sexo.



¿Se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o acoso moral en la empresa?

	Sí	No		Sí	No
Hombres	0	2	Mujeres	0	8

(4 mujeres y 1 hombre lo desconocen)

Respeto a los horarios y condiciones de trabajo, las personas empleadas confirman que se adaptan a situaciones particulares o personales que pudieran darse según cada persona empleada.

¿Considera que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a su situación personal?

	Sí	No		Sí	No
Hombres	3	0	Mujeres	1	0

(11 mujeres lo desconocen)

Las personas trabajadoras que han respondido consideran que los horarios y condiciones de trabajo se adaptan a la situación de embarazo.

¿Considera que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a su situación durante el embarazo?

	Sí	No		Sí	No
Hombres	1	0	Mujeres	4	0

(8 mujeres y 2 hombres lo desconocen)

El equipo afirma que los tiempos de trabajo, volumen y descansos son adecuados a la situación personal de cada uno.

¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a su situación personal?

	Sí	No		Sí	No
Hombres	3	0	Mujeres	6	5

(1 mujer lo desconocen)

Las personas empleadas que han contestado afirman que los ritmos de trabajo, volumen y descanso son adecuados para las trabajadoras embarazadas. En el caso de mujeres embarazadas, se pone a disposición asientos y todo lo que sea necesario para su comodidad durante la jornada laboral. Igualmente, se considera el cambio de puesto de trabajo de la empleada en estado, cuando las funciones que desarrolle habitualmente puedan comportar un peligro tanto para su salud como para la salud de su futuro hijo/a.

¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a su situación durante el embarazo?

	Sí	No		Sí	No
Hombres	1	0	Mujeres	4	1

(7 mujeres y 2 hombres lo desconocen)

La plantilla responde que, en caso de embarazo, la empresa asegura la disponibilidad de asientos para las mujeres en situación gestante.

¿Se aseguran la disponibilidad de asientos en caso de embarazo?

	Sí	No		Sí	No
Hombres	1	0	Mujeres	5	0

(7 mujeres y 2 hombres lo desconocen)

El equipo valora que en caso de que las funciones desempeñadas por el trabajador/a supongan un peligro para su salud o para la salud de su futuro hijo/a, mientras persista, se asegura el cambio de puesto de trabajo de la empleada encinta.

¿Se asegura el cambio de puesto de trabajo de la empleada, en caso de que las funciones que desarrolla habitualmente comporten peligro, tanto para su salud como para la salud de su futura hija o hijo, y mientras éste persista?

Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	1	0		6	0

(6 mujeres y 2 hombres lo desconocen)

Asimismo, las personas empleadas, responden que los uniformes de trabajo, en el caso de las personas que los utilizan, son adecuados según las necesidades de la empresa.

¿Son adecuados los uniformes de trabajo, según sus necesidades?

Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	2	0		9	1

(2 mujeres y 1 hombre lo desconocen)

Además, el mobiliario y utensilios se adaptarían a las características corporales específicas de trabajadores y trabajadoras en caso de ser necesario por cualquier circunstancia, especialmente, en caso de embarazo.

¿Se adapta el mobiliario y los utensilios a las características corporales específicas de mujeres y hombres? Si se trabaja de pie o se permanece demasiado tiempo sentado/a y especialmente en situación de embarazo.

Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	3	0		8	0

(4 mujeres lo desconocen)

#### Área de comunicación y lenguaje no sexista

Respecto al área de comunicación y lenguaje no sexista, el personal de la empresa conoce de forma expresa y generalizada la política de igualdad de la organización en la medida en que se encuentra en una fase inicial.

¿Conoce personalmente la política de igualdad de su empresa?

Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	3	0		7	4

(1 mujer lo desconoce)

Las personas trabajadoras, generalmente, conocen en que consiste el Plan de Igualdad y cómo le afecta. La difusión del presente plan de igualdad se está realizando a medida que se avanza en el mismo mediante las reuniones sobre igualdad; se hará efectiva de forma completa en cuanto se termine el mismo. Durante el desarrollo del plan de igualdad se está aprovechando para sensibilizar en mayor medida al personal en temas de igualdad.

¿Sabe en qué consiste el plan de igualdad de su empresa y en que le afecta?

Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	3	0		7	4

(1 mujer lo desconoce)

La plantilla opina que, dentro del plan de comunicación de la empresa, se informa al personal y a otras partes interesadas sobre la gestión de las acciones y logros en materia de igualdad.

¿Cree que se difunden y aprecian los logros profesionales de las mujeres de su empresa tanto como los de los hombres?

Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	3	0		12	0



Las personas trabajadoras responden que no existe en ninguna comunicación o publicidad de la empresa en la que se utilicen imágenes dañinas o irrespetuosas hacia las mujeres o hacia ningún otro colectivo.

¿Aparecen en la publicidad de su empresa imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	3	0		0	12

Las personas empleadas afirman que tampoco se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género.

¿Se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	0	3		0	12

El equipo opina que la presencia de mujeres y hombres en las imágenes y publicidad de la empresa no suele ser desigual.

¿Suele ser desigual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes y en la publicidad de su empresa?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	0	3		0	12

Generalmente, las personas trabajadoras contestan que no se utiliza de forma genérica el masculino cuando se hace referencia a mujeres y hombres. La organización tiene especial cuidado en el uso de un lenguaje no sexista.

¿Se utiliza de forma genérica el uso del masculino cuando se hace referencia a mujeres y hombres?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	0	3		1	10

(1 mujer lo desconoce)

Tampoco, se usa el masculino de forma generalizada, aunque no sea el sexo de la persona a la que se dirigen o sobre la que hablan.

¿Se usa el masculino independientemente de que sea este el sexo de la persona a la que nos dirigimos o sobre la que hablamos?					
Hombres	Sí	No	Mujeres	Sí	No
	0	3		0	11

(1 mujer lo desconoce)

Por regla general, la plantilla responde que existe mención expresa en las escrituras de constitución de la sociedad respecto a las políticas de igualdad.

¿Existe mención expresa en las escrituras de la empresa referente a las políticas de igualdad?					
	Sí	No		Sí	No
Hombres	0	0	Mujeres	3	1

(8 mujeres y 3 hombres lo desconocen)

Las personas empleadas han realizado cursos de igualdad de oportunidades del Ministerio de la Mujer ni de otro organismo oficial.

¿Se han realizado Cursos de Igualdad de Oportunidades del personal de Gestión de la Formación, del Ministerio de la Dona, Escuela virtual de la igualdad u otra entidad?					
	Sí	No		Sí	No
Hombres	0	0	Mujeres	5	3

(4 mujeres y 3 hombres lo desconocen)



### 9.3. Conclusiones de la auditoría salarial

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, como parte de la elaboración del presente plan de igualdad, Beta Formación ha llevado a cabo la correspondiente auditoría retributiva.

Para ello, se han aplicado las “Guías técnicas sobre auditorías retributivas publicadas por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades”. Asimismo, se ha contado con asesoramiento externo especializado para el análisis y estudio de los resultados obtenidos.

Siguiendo el compromiso de la organización, se ha procedido a realizar el presente análisis para finalmente comprobar que se cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Se ha procedido a realizar el diagnóstico de la situación retributiva, evaluando todos los puestos de trabajo de la organización y analizando factores que podrían ser considerados como diferencias retributivas que pudieran ser consideradas como discriminatorias.

Una vez realizado el diagnóstico retributivo, la Comisión de Igualdad, ha procedido a su análisis y estudio para adoptar las posibles acciones correctoras para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Igualmente, esta organización ha establecido un sistema de seguimiento y posible implementación de mejoras para garantizar que esta igualdad retributiva entre mujeres y hombres impera a lo largo de toda la vigencia del plan de igualdad, y como consecuencia, es una realidad de la organización.

Se acompaña al presente plan de igualdad, como documento independiente, la “Herramienta Análisis Salarial de Beta Formación”, Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género facilitada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (Subdirección General para la Igualdad de la Empresa y la Negociación Colectiva), en su primera edición de enero 2015.

A continuación, se recogen las principales conclusiones de la auditoría retributiva:

- Se ha considerado el periodo de estudio comprendido entre el 01/01/2022 al 31/12/2022.
- Asimismo, la organización, adopta como acción del presente acuerdo la realización y análisis de auditorías salariales para poder detectar posibles desviaciones o la existencia de brecha salarial entre las personas trabajadoras.
- Tras el análisis de los datos recogidos como documento independiente en “Herramienta Análisis Salarial de Género Beta Formación” no es posible distinguir factores que influyan para que exista brecha salarial o diferencias discriminatorias. Por tanto, los salarios están equiparados entre ambos sexos, en la medida en que las retribuciones están asociadas a las funciones asumidas, según las responsabilidades y nivel de exigencia de cada puesto. Existen diferencias justificadas por las funciones adicionales asumidas, nivel de responsabilidad, formación impartida y antigüedad en la empresa.

#### 9.4. Acciones para fortalecer el establecimiento de la política de igualdad

Áreas de actuación	Denominación
Área de acceso a la ocupación y a la contratación	1.Desarrollar criterios de selección y documentar expediente de selección que no contenga requisitos, que, sin ser relevantes para el ejercicio del trabajo, impidan presentarse ni seleccionar a personas de un género determinado.
Área de conciliación y corresponsabilidad	2.Difusión entre las personas trabajadoras de las medidas de conciliación recogidas en el plan de igualdad por los medios que se consideren más adecuados según las circunstancias de la organización.
Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina	3.Formación a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades (incluida la Dirección y RRHH). Favorecer y potenciar la asistencia a cursos en materia de igualdad de oportunidades.
	4. Informar de los cursos de formación a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencia por maternidad, paternidad o cuidado de familiares.
Área de retribuciones y auditorías salariales	5.Revisión de las retribuciones al personal y análisis de posibles desigualdades en las mismas. Comprobación que se están cumpliendo las líneas y el compromiso de la dirección en materia de igualdad. Planteamiento de acciones correctoras en caso de observar en la auditoría retributiva la existencia de desviaciones que puedan ser consideradas discriminatorias o injustificadas.
Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo	6.Informar a todas las personas trabajadoras y a las nuevas incorporaciones del protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
	7.Informar al alumnado del protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
Área de comunicación y lenguaje no sexista	8.Realizar campañas de concienciación o utilizar recursos del sistema educativo sobre la igualdad e inclusión desde el alumnado.



## 9.5. Planificación de acciones para fortalecer el establecimiento de la política de igualdad

Acciones previstas	2024				2025				2026				2027			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Desarrollar criterios de selección que no contengan requisitos, que, sin ser relevantes para el ejercicio del trabajo, impidan presentarse ni seleccionar a personas de un género determinado. Indicar en la oferta o en las entrevistas los criterios para la valoración de todas las candidaturas (titulación, experiencia y disponibilidad). Recoger esta información en cada una de las valoraciones de una selección.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
2. Difusión entre las personas trabajadoras de las medidas de conciliación recogidas en el plan de igualdad por los medios que se consideren más adecuados según las circunstancias de la organización.							x								x	
3. Formación a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades (incluida la Dirección y RRHH). Favorecer y potenciar la asistencia a cursos en materia de igualdad de oportunidades.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
4. Informar de los cursos de formación a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencia por maternidad, paternidad o cuidado de familiares.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
5. Revisión de las retribuciones al personal y análisis de posibles desigualdades en las mismas. Comprobación que se están cumpliendo las líneas y el compromiso de la dirección en materia de igualdad. Planteamiento de acciones correctoras en caso de observar en la auditoría retributiva la existencia de desviaciones que puedan ser consideradas discriminatorias o injustificadas.									x							x
6. Informar a todas las personas trabajadoras y a las nuevas incorporaciones del protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
7. Informar al alumnado del protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
8. Realizar campañas de concienciación o utilizar recursos del sistema educativo sobre la igualdad e inclusión desde el alumnado.			x				x				x				x	

## 9.6. Desarrollo de acciones para fortalecer el establecimiento de la política de igualdad

Ficha acción positiva	Nº acción	Área de impartición									
	1	Área de acceso a la ocupación y contratación									
Acción	Desarrollar criterios de selección que no contengan requisitos, que, sin ser relevantes para el ejercicio del trabajo, impidan presentarse ni seleccionar a personas de un género determinado. Indicar en la oferta o en las entrevistas los criterios para la valoración de todas las candidaturas (titulación, experiencia y disponibilidad). Recoger esta información en cada una de las valoraciones de una selección.										
Destinatarios/as	Candidatos/as que desean participar en los procesos de selección										
Fecha	Inicio					Finalización					
	Enero 2024					Diciembre 2027					
Objetivos	Elaborar un expediente de contratación en el que no se expresen condicionantes discriminatorios. Contar con documentos relativos al proceso de selección que estén redactados con lenguaje no sexista.										
Personal responsable	Dirección, RRHH y equipo docente que participe en procesos de selección										
Sistema de evaluación	Evaluación interna										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	Observaciones, punto de partida: La selección de personas trabajadoras se hace a través de webs de búsqueda de candidaturas, portal del empleo de la web de la empresa, por CV remitidos por las personas candidatas y otros por ser personas que ya han trabajado para la organización o de las cuales se tiene buenas referencias en el sector. En ningún caso se indica la preferencia por ninguno sexo ni se utiliza lenguaje sexista en la descripción de la oferta y perfil del puesto a cubrir.										
	Indicador 1: Revisión del expediente de contratación tipo de personas trabajadoras en lenguaje no sexista. (resultado ofrecido en valores sí/no). Edición prevista para septiembre 2024.  Indicador 2: % contrataciones de personal con expediente expresado en lenguaje no sexista. % hombres y %mujeres. Revisión anual 2024, 2025, 2026 y 2027.										
Metodología	Evaluación externa										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Metodología	Elaboración y revisión de documentación para la contratación sin lenguaje sexista ni cuestiones que puedan ser consideradas como discriminatorias.										
Medios y materiales	Humanos: - Personas adscritas a dirección. - RRHH. - Equipo docente. - Contratación de personas expertas en igualdad (servicios de consultoría en igualdad).										
	Materiales: - Instalaciones de Beta Formación. - Material de oficina, gastos generales instalación, electricidad e internet: no computables.										
	Económicos: - Horas de trabajo en la redacción del modelo de ofertas para distintos perfiles (4 horas): 4h *10,83 € = 43,32€ por personal adscrito al departamento de administración.										
Propuesta de mejora	N/A										



Ficha acción positiva	Nº acción	Área de impartición								
	2	Área de conciliación y corresponsabilidad								
Acción	Difusión entre las personas trabajadoras de las medidas de conciliación recogidas en el plan de igualdad por los medios que se consideren más adecuados según las circunstancias de la organización.									
Destinatarios/as	Todas las personas trabajadoras de la organización.									
Fecha	Inicio					Finalización				
	Septiembre 2025					Septiembre 2027				
Objetivos	Mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras en aspectos tales como facilitar la conciliación laboral, familiar y personal.									
Personal responsable	Dirección y RRHH									
Sistema de evaluación	Evaluación interna									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Observaciones, punto de partida: la dirección ha dado a conocer los derechos y obligaciones reconocidos en el convenio colectivo, pero valora realizar diferentes sesiones sobre la materia durante toda la vigencia del plan de igualdad.									
	Indicador 2: realización de concienciaciones sobre los derechos y obligaciones reconocidos en el convenio colectivo (resultado ofrecido en valores si/no). Sesión prevista para septiembre 2025 y septiembre 2027.									
	Evaluación externa									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Metodología	Realizar una sesión anual por personas expertas en la materia sobre los derechos y obligaciones reconocidos en el convenio colectivo de aplicación.									
Recursos	Humanos:									
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal adscrito a dirección.</li> <li>- RRHH</li> <li>- Personas expertas en igualdad y en derecho laboral.</li> </ul>									
	Materiales:									
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instalaciones de Beta Formación.</li> <li>- Material de oficina, gastos generales instalación, electricidad e internet: no computables.</li> </ul>									
	Económicos:									
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No se ha evidenciado que la empresa tenga que destinar recursos económicos para su implementación.</li> </ul>									
Propuesta de mejora	N/A									

Ficha acción positiva	Nº acción	Área de impartición								
	3	Área de clasificación profesional, promoción personal, formación y representación femenina								
Acción	Formación a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades (incluida la Dirección y RRHH). Favorecer y potenciar la asistencia a cursos en materia de igualdad de oportunidades.									
Destinatarios/as	Todas las personas trabajadoras									
Fecha	Inicio					Finalización				
	Enero 2024					Diciembre 2027				
Objetivos	Sensibilizar a toda la plantilla y a la alta dirección en materia de igualdad. Formar a las personas trabajadoras potenciando los conocimientos del equipo de trabajo en un ambiente que garantice la igualdad de oportunidades.									
Personal responsable	Dirección y RRHH									
Sistema de evaluación	Evaluación interna									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Observaciones, punto de partida: En la organización se difunde la oferta formativa interesante para el personal. Asimismo, se fomenta la formación interna/sensibilización interna con material de difusión homologado. La organización entiende que el crecimiento profesional está vinculado a la mejora competencial de cada perfil y al establecimiento de una cultura de empresa alineada con el principio de igualdad de oportunidades.									
	Indicador 3: Horas de formación del personal en materia de igualdad de oportunidades desagregadas por sexo. Nº horas hombres y nº horas mujeres en 2024, 2025, 2026 y 2027.									
	Evaluación externa									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Metodología	Incluir acciones formativas en igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras en el plan de formación. Búsqueda de formación externa. Se ha planificado como fecha de realización toda la vigencia del plan de igualdad ya que la realización de la misma está sujeta a la oferta y disponibilidad de formación en la materia.									
Recursos	Humanos:									
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- RRHH</li> <li>- Contratación de empresas especializadas en igualdad de oportunidades para la impartición de la formación si fuera necesario.</li> </ul>									
	Materiales:									
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instalaciones de Beta Formación.</li> <li>- Dispositivos electrónicos, material de oficina, gastos generales instalación, electricidad, internet y sistemas de videollamada: no computables.</li> </ul>									
	Económicos:									
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coste formación: sin estimar cuantía hasta que no se valoren los cursos realizados. La organización dotará de una cantidad anual en caso de que la formación lleve un coste asociado.</li> </ul>									
Propuesta de mejora	N/A									



Beta Formación

Ficha acción positiva	Nº acción	Área de impartición									
	4	Área de clasificación profesional, promoción personal, formación y representación femenina									
Acción	Informar de los cursos de formación a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencia por maternidad, paternidad o cuidado de familiares.										
Destinatarios/as	Todas las personas trabajadoras que tengan suspensión de contrato o excedencia por maternidad, paternidad o cuidado de familiares.										
Fecha	Inicio					Finalización					
	Enero 2024					Diciembre 2027					
Objetivos	Sensibilizar a toda la plantilla y a la alta dirección en materia de igualdad. Formar a las personas trabajadoras potenciando los conocimientos del equipo de trabajo en un ambiente que garantice la igualdad de oportunidades.										
Personal responsable	Dirección										
Sistema de evaluación	Evaluación interna										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	Observaciones, punto de partida: En la organización se difunde la oferta formativa interesante para el personal. Asimismo, se fomenta la formación/sensibilización interna con material de difusión homologado. La organización es consciente de la importancia de difundir el plan de formación entre las personas que tengan suspensión de contrato o excedencia por maternidad, paternidad o cuidado de familiares.										
	Indicador 4: Nº Horas de formación en igualdad de oportunidades de trabajadores y trabajadoras en suspensión de contrato o excedencia por causas familiares desagregadas por sexo en 2024, 2025, 2026 y 2027.										
Metodología	Evaluación externa										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	Incluir acciones formativas en igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras en el plan de formación. Búsqueda de formación externa. Se ha planificado como fecha de realización toda la vigencia del plan de igualdad ya que la realización de la misma está sujeta a la oferta y disponibilidad de formación en la materia.										
Recursos	Humanos:										
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- RRHH</li> <li>- Contratación de empresas especializadas en igualdad de oportunidades para la impartición de la formación si fuera necesario.</li> </ul>										
	Materiales:										
Propuesta de mejora	Económicos:										
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coste formación: sin estimar cuantía hasta que no se valoren los cursos realizados. La organización dotará de una cantidad anual en caso de que la formación lleve un coste asociado.</li> </ul>										
Propuesta de mejora	N/A										



Firmado por ISABEL DESCALZAS SANCHEZ  
en representación de FECCOO-PV



ACADEMIA DE FORMACIÓN  
C.I.F. B-66.708.134  
C/Tramitació Blanc, 26-1º  
46100 Sagunto (Valencia)

Ficha acción positiva	Nº Acción	Área de impartición									
	5	Área de retribuciones y auditorías salariales									
Acción	Revisión de las retribuciones al personal y análisis de posibles desigualdades en las mismas. Comprobación que se están cumpliendo las líneas y el compromiso de la dirección en materia de igualdad. Planteamiento de acciones correctoras en caso de observar en la auditoría retributiva la existencia de desviaciones que puedan ser consideradas discriminatorias o injustificadas.										
Destinatarios/as	Todas las personas trabajadoras										
Fecha	Inicio					Finalización					
	Diciembre 2025					Diciembre 2027					
Objetivos	Comprobar que no existen diferencias salariales por razón de género. Garantizar que se cumple la máxima que, a igual categoría profesional, puesto, perfil y responsabilidades existe igualdad en las percepciones salariales recibidas por las personas trabajadoras.										
Personal responsable	Dirección										
Sistema de evaluación	Evaluación interna										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	Observaciones, punto de partida: en la actualidad se cumple la estrategia y el compromiso en materia de igualdad y salarial de la dirección. Se evidencia el mismo sueldo para los puestos de igual categoría y funciones. Se puede verificar en el documento independiente adjunto al presente texto: "Herramienta Análisis Salarial de Género Beta Formación"										
	Indicador 5: % diferencias en percepción salarial por motivo de sexo en las distintas categorías profesionales en 2025y 2027.										
	Indicador 6: N.º de medidas adoptadas a consecuencia de las revisiones en 2025y 2027.										
	Evaluación externa										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Metodología	Revisión para contemplar que ante nuevas contrataciones se sigue cumpliendo con la igualdad salarial. Emisión de las conclusiones en el informe de seguimiento. Adopción de las medidas correctoras pertinentes a cada caso.										
Recursos	Humanos:										
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal adscrito a dirección.</li> <li>- RRHH.</li> <li>- Gestoría laboral contratada.</li> <li>- Contratación de personas expertas en igualdad (servicios de consultoría en igualdad).</li> </ul>										
	Materiales:										
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instalaciones de Beta Formación.</li> <li>- Dispositivos electrónicos, material de oficina, gastos generales instalación, electricidad, internet y sistemas de videollamada: no computables</li> </ul>											
Económicos:											
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión las retribuciones salariales de todas las personas trabajadoras por parte de personal del departamento de RRHH Emisión de un informe de análisis. Coste estimado: 10h recopilación de datos y emisión de informe* 10,83 € = 108.30 €</li> </ul>											
Propuesta de mejora	N/A										



Beta Formación

Ficha acción positiva	Nº acción	Área de impartición								
	6	Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo								
Acción	Informar a todas las personas trabajadoras y a las nuevas incorporaciones del protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.									
Destinatarios/as	Todas las personas trabajadoras de reciente incorporación									
Fecha	Inicio					Finalización				
	Enero 2024					Diciembre 2027				
Objetivos	Dar a conocer entre las partes interesadas la existencia del protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo. Fomentar la igualdad de oportunidades entre todos los grupos de interés.									
Personal responsable	Dirección y RRHH									
Sistema de evaluación	Evaluación interna									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Observaciones, punto de partida: la organización dispone de un protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.									
	Indicador 7: Nº de personas trabajadoras que reciben información respecto al protocolo acoso sexual o por razón de sexo desagregados por sexo. % hombres y % mujeres en 2024, 2025, 2026 y 2027.									
	Evaluación externa									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Metodología	Información a las personas trabajadoras, en especial a las de nueva incorporación, sobre el protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo. Difusión por medios digitales o por aquellos canales que estime la organización como más eficaces (cartelería, mensajería interna, correo electrónico...).									
Recursos	Humanos:									
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal adscrito a dirección.</li> <li>- RRHH</li> </ul>									
	Materiales:									
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dispositivos electrónicos, material de oficina, gastos generales instalación, electricidad e internet: no computables.</li> <li>- Posibles canales digitales: Dinantia, web y mail.</li> <li>- Posible cartelería, folletos o ejemplar impreso en el centro de formación.</li> </ul>									
	Económicos:									
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Horas estimadas de información según nuevas incorporaciones. No se puede estimar coste previamente porque depende de las circunstancias particulares que se produzcan.</li> <li>- Coste impresión materiales, en su caso.</li> </ul>									
Propuesta de mejora	N/A									

  
 Firmado por ISABEL DENCALS SANCHES  
 en representación de CCODD PV

  
 BETA FORMACIÓN  
 S.L.  
 C.I.F. B-12.198.132  
 C/Trinitario Muro, 26-1º  
 46100 TORRENT (Valencia)

Ficha acción positiva	Nº acción	Área de impartición								
	7	Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo								
Acción	Informar al alumnado del protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.									
Destinatarios/as	Alumnado									
Fecha	Inicio					Finalización				
	Enero 2024					Diciembre 2027				
Objetivos	Dar a conocer entre las partes interesadas la existencia del protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo. Fomentar la igualdad de oportunidades entre todos los grupos de interés.									
Personal responsable	Dirección y personal docente									
Sistema de evaluación	Evaluación interna									
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Observaciones, punto de partida: la organización dispone de un protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.									
	Indicador 12: Nº de alumnos/as que reciben información respecto al protocolo acoso sexual o por razón de sexo desagregados por sexo. % hombres y % mujeres en 2024, 2025, 2026 y 2027.									
	Evaluación externa									
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Metodología	Información al alumnado sobre el protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo. Difusión por medios digitales o por aquellos canales que estime la organización como más eficaces (cartelería, mensajería interna, correo electrónico...).									
Recursos	Humanos:									
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal adscrito a dirección.</li> <li>- Equipo docente.</li> </ul>									
	Materiales:									
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dispositivos electrónicos, material de oficina, gastos generales instalación, electricidad e internet: no computables.</li> <li>- Posibles canales digitales: instalaciones de la empresa, web y mail.</li> <li>- Posible cartelería, folletos o ejemplar impreso en el centro de formación.</li> </ul>									
	Económicos:									
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Horas estimadas de información según grupos de alumnados. No se puede estimar coste previamente porque depende de las clases existentes en cada momento de difusión del mismo.</li> <li>- Coste impresión materiales.</li> </ul>									
Propuesta de mejora	N/A									



Beta Formación

Ficha acción positiva	Nº acción	Área de impartición									
	8	Área de comunicación y lenguaje no sexista									
Acción	Realizar campañas de concienciación o utilizar recursos del sistema educativo sobre la igualdad e inclusión desde el alumnado.										
Destinatarios/as	Alumnado										
Fecha	Inicio					Finalización					
	Septiembre 2024					Septiembre 2027					
Objetivos	Concienciar al alumnado sobre la importancia de la igualdad en la inclusión haciendo valer el papel fundamental que juega la empresa en la sociedad.										
Personal responsable	Dirección y equipo docente										
Sistema de evaluación	Evaluación interna										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	Observaciones, punto de partida: la organización es consciente de la importancia del papel que juega para la promoción de la igualdad y la inclusión desde el alumnado. Por ello al inicio del curso se realizarán campañas de concienciación y/o se utilizarán recursos del sistema educativo en el horario lectivo para la difusión y promoción de la igualdad y la inclusión social.										
	Indicador 13: N.º de campañas de concienciación y/o utilización de recursos del sistema educativo en 2024, 2025, 2026 y 2027. Sesiones previstas para el inicio del año académico.										
	Evaluación externa										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Metodología	Realización de campañas de concienciación y/o utilización de recursos del sistema educativo para la promoción de la igualdad y la inclusión social en las sesiones lectivas fomentando la participación del alumnado.										
Recursos	Humanos:										
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal adscrito a dirección.</li> <li>- Equipo docente.</li> <li>- Contratación de personas especializadas en igualdad de oportunidades para la impartición de la formación.</li> </ul>										
	Material:										
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instalaciones Beta Formación.</li> <li>- Dispositivos electrónicos, material de oficina, gastos generales instalación, electricidad e internet: no computables. Uso de la herramienta oficial "NombraenRed".</li> </ul>										
	Económicos:										
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recopilación de materiales para la realización de las campañas de concienciación y recursos del sistema educativo.</li> <li>- Horas destinadas a la preparación de estas sesiones por campaña: 4 horas por 10.83€ = 43.32€ por sesión de concienciación.</li> </ul>										
Propuesta de mejora	N/A										

## 10. Procedimiento de modificación del plan de igualdad y de resolución de discrepancias

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el artículo 9.2. del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”

En caso de ser precisa la modificación del plan de igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Igualdad que acometerá las acciones y tareas que resulten necesarias para la actualización del diagnóstico y de las acciones recogidas en el presente acuerdo.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Igualdad, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se solventarán de acuerdo con los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.



- Toma de datos de la empresa para la elaboración del diagnóstico y análisis.

#### Toma de datos

Tabla de recogida de información de la empresa

Datos generales de la empresa

Nombre de la empresa	Academia Beta S.L.
CIF	B96709134
Domicilio social	C/ Tirant Lo Blanc, 26 46900 Torrent (Valencia)
Teléfono	961571010
E-mail	<a href="mailto:info@betaformacion.com">info@betaformacion.com</a>
Actividad a la que se dedica	Formación No Reglada
Nº y domicilio de centros de trabajo	1
Productos/ actividades principales	Impartición Formación no reglada (Oposiciones, Idiomas, Formación Subvencionada)
Forma jurídica	S.L

Instalaciones de la empresa

El centro consta de dos plantas.

En la planta baja se encuentra una oficina diáfana con 5 puestos de trabajo, un aseo habilitado para movilidad reducida, un aula de formación dotada de PC portátiles, mesas, sillas, pizarra Digital y proyector. También tenemos unas taquillas en el pasillo que da acceso al almacén.

En la planta superior se encuentra el espacio de trabajo con 7 puestos de trabajo, una recepción, dos baños, tres aulas de formación y un espacio dedicado al archivo de manuales y descanso del personal.

Ámbito Territorial de la actividad

Multinacional	
Nacional	
Local / Regional	X

Tablas de recogida de datos de la plantilla A FECHA 27/11/2023

#### 1. Distribución de la plantilla por edades

	Mujeres	Hombres	Total	%
Menos de 20 años	0			
20 – 29 años	3		3	
30 – 39 años	2	1	3	
40 – 49 años	2	1	3	
50 y más años	3	1	4	
Total	10	3	13	
%				

2. Distribución de la plantilla por nivel de estudios

	Mujeres	Hombres	Total	%
Sin estudios	0	0	0	
Estudios primarios	0	0	0	
Estudios secundarios (Bachillerato, BUP, COU, FP)	5	0	5	
Estudios Universitarios	5	3	8	
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	

3. Distribución de la plantilla por categorías profesionales (adaptar a las categorías profesionales de su convenio colectivo)

	Mujeres	Hombres	Total	%
Personal de dirección	0	0	0	
Personal de dirección nivel intermedio	0	0	0	
Personal con cualificación	3	1	4	
Personal sin cualificación	0	0	0	
Personal de administración	7	2	9	
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	

4. Distribución de la plantilla por tipo de contrato

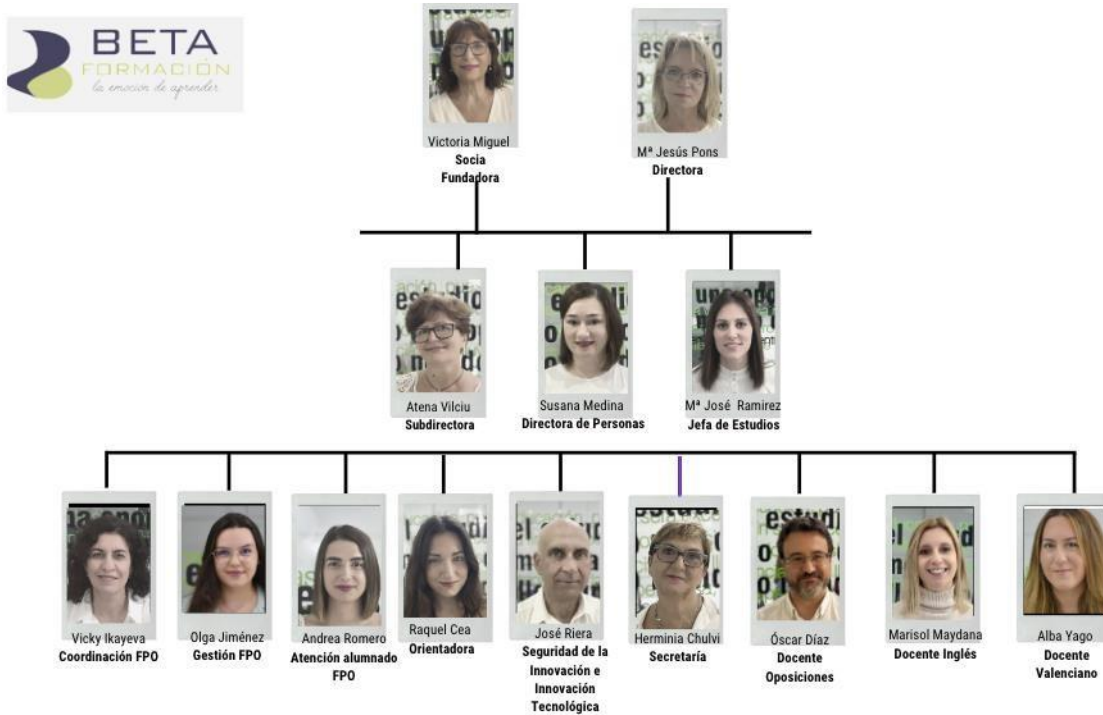
	Mujeres	Hombres	Total	%
Indefinido	8	2	10	
Temporal	0	0	0	
Prácticas	0	0	0	
Aprendizaje	0	0	0	
Otros	2	1	3	
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	

5. Distribución de plantilla por jornada laboral semanal

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 horas	1	1	2
De 20 a 34 horas	3	1	4
De 35 a 39 horas	6	1	7
40 horas	0	0	0
Más de 40 horas	0	0	0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>



6. Distribución de la plantilla por departamentos y niveles jerárquicos



7. Movimientos de personal

Número de ingresos y bajas

	Número de ingresos			Número de bajas		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
2022	18	6	24	17	5	22
2021	8	3	11	0	0	0
2020	3	1	4	0	0	0

Motivo de las bajas producidas en el último año (2022)

	Mujeres	Hombres	Total	%
Jubilación	0	0	0	
Despido	0	0	0	
Finalización de contrato	15	4		
Abandono voluntario	2	1	3	
Abandono por cuidado de personas a cargo	0	0	0	
Excedencias	0	0	0	
Otros	0	0	0	
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	

Número de personas de baja temporal en el último año (2022)

	Mujeres	Hombres	Total
Por enfermedad			
Por maternidad/paternidad			
Por atención de personas a cargo			
Por accidente laboral			
Otros			
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

8. Responsabilidades familiares

Número hijas e hijos

	Mujeres	Hombres	Total	%
0 hijas e hijos	5	1	6	
1 hija/ hijo	2	1	3	
2 hijas e hijos	3	1	4	
3 hijas e hijos	0	0	0	
Más de 3 hijas e hijos	0	0	0	
Total	10	3	13	

Edades hijas e hijos

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 3 años	0	0	
De 4 – 6 años	1	1	
De 7 a 14 años	0	0	
15 y más años	4	1	
Total	5	2	

Otras personas a cargo

	Mujeres	Hombres	Total
0	0	0	0
1	0	0	0
2	0	0	0
3	0	0	0
Más de 3	0	0	0
Total	0	0	0



		Total	Mujeres	Mujeres %	Hombres	Hombres %
Número de personas que han recibido formación en el último año		7	7	100	0	0%
Tipo de formación	Habilidades directivas	2	2	28,6%	0	0%
	Formación técnica especializada	5	5	71%		
	Formación en igualdad de Oportunidades	1	1	14%	0	
	Otros (optimización pedidos, PRL)	0	0	0%		
	Total	8				
Metodología	Formación on-line	5				
	Presencial	3				
Lugar	En el centro de trabajo					
	Fuera del centro de trabajo	3				
Horario	Durante la jornada laboral	8				
	Fuera de jornada laboral	0				

Tabla de formación prevista:

		Total
Número de personas que han recibido formación en el último año		10
Tipo de formación	Habilidades directivas	2
	Formación técnica especializada	10
	Formación en igualdad de Oportunidades	5
	Otros...(especificar)	
	Total	17
Metodología	Formación on-line	8
	Presencial	2
Lugar	En el centro de trabajo	0
	Fuera del centro de trabajo	10
Horario	Durante la jornada laboral	10
	Fuera de jornada laboral	0

10. Promoción profesional

		Mujeres	Hombres	Total
Número personas que han ascendido de nivel en el último año		0	0	0
Promociones vinculadas a movilidad geográfica	dentro de la provincia	0	0	0
	dentro del país	0	0	0
	fuera del país	0	0	0
Ascensos por categorías profesionales en el último año		0	0	0
Nivel directivo		0	0	0
Nivel Técnico		0	0	0
Nivel Intermedio		0	0	0
Nivel administrativo		0	0	0
Total		0	0	0



- Cuestionarios de diagnóstico

Toma de datos y cuestionarios de diagnóstico

Tabla de recogida de información de la empresa. Cuestionario de autoevaluación

5.2.1. Área de acceso a la ocupación y a la contratación

	Si	No
¿Los canales utilizados para difundir las ofertas de empleo de nuestra empresa son diversos y accesibles tanto a hombres como a mujeres?		
¿Se publican las ofertas de empleo de la empresa de forma que no se expresa claramente la preferencia por alguno de los sexos?		
¿Se utiliza un lenguaje no sexista (neutro) cuando se oferta una vacante en la empresa?		
¿El perfil profesional descrito en nuestras ofertas se adapta a los requerimientos del puesto ofertado y no muestra ningún tipo de discriminación por razón de sexo?		
¿Se establecen criterios claros y específicos para la aceptación de candidaturas, garantizándose en todo caso una elección de las mismas sin sesgo de género?		
¿Nuestros modelos de solicitud de empleo garantizan la obtención de información relevante para la selección sin extenderse a datos personales que pudieran entenderse discriminatorios?		
¿Se fomenta la contratación de mujeres en puestos y categorías en las que se encuentran subrepresentadas?		
¿Se fomenta la contratación para la sustitución del personal de la plantilla en situación de excedencia familiar, paternidad, maternidad...?		
¿Las personas responsables del proceso de selección han recibido formación/información y/o están sensibilizadas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres hombres?		
¿En los casos en los que se recurre a consultoras externas para la selección, se garantiza la información sobre las directrices a seguir en los procesos, indicando expresamente la necesidad de que estos sean neutros y sin		
¿En los procesos de selección se realizan pruebas o exámenes que no favorezcan a un sexo en detrimento de otro (por ejemplo pruebas físicas, antropométricas...)?		
¿Los contenidos de las pruebas de selección son iguales para hombres y mujeres? SI		
¿En las entrevistas personales, se utiliza un cuestionario o batería de preguntas estandarizado, evitando la formulación de preguntas personales que pudieran entenderse discriminatorias?		
¿Utilizamos un lenguaje no sexista a la hora de realizar las distintas pruebas que configuran el proceso de selección de personal?		
¿A través de las pruebas selectivas comprendidas en el proceso de selección, se asegura que se atiende estrictamente a las especificaciones del puesto de trabajo y a las cualificaciones requeridas para su cobertura detalladas en la definición de dicho puesto de trabajo?		
¿Utilizamos un lenguaje no sexista a la hora de realizar las distintas pruebas que configuran el proceso de selección de personal?		
¿Quedan recogidos estadísticamente y desagregados por sexos, los resultados de cada una de las fases del proceso de reclutamiento y selección?		
El proceso de reclutamiento y selección es totalmente transparente de forma que se pueda detectar claramente si se ha producido algún tipo de sesgo de género en alguna de sus fases		

	Si	No
¿Se mejora la normativa mínima aplicable por ley/convenio a la empresa en aspectos de conciliación?		
¿Los horarios de trabajo, reuniones, y horarios de formación favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?		
¿Se permite la flexibilización del horario de trabajo con el objeto de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadoras y trabajadores?		
¿Se produce una participación activa de los/as representantes de los trabajadores/as en la organización del trabajo, los tiempos de trabajo y su distribución?		
¿Se toman medidas que fomenten el reparto de responsabilidades familiares?		
¿Se llevan a cabo medidas para favorecer la condición de maternidad/paternidad de los trabajadoras y trabajadores o para atender a personas dependientes? (medidas económicas, jurídicas o de ocio).		
¿Se lleva a cabo formación a directiva y trabajadores/as en materia de igualdad de oportunidades y en concreto de conciliación?		
¿Se lleva a cabo formación a directiva y trabajadores/as en materia de igualdad de oportunidades y en concreto de conciliación?		
¿Se lleva a cabo una correcta política de información a trabajadoras y trabajadores? ¿Se les informa sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones llevadas a cabo por la empresa?		

5.2.3. Área de clasificación profesional, promoción personal, formación y representación femenina

Clasificación profesional	Si	No
¿Las categorías y/o grupos profesionales que engloban los distintos puestos de trabajo, son neutras y se definen independientemente del género?		
¿Hay mujeres en la empresa que ocupen cargos de responsabilidad o cargos directivos?		
¿Se aprecia la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados?		
Al observar el personal adscrito a las distintas categorías y/o grupos profesionales, ¿Podemos apreciar la pertenencia de las mujeres a categorías/grupos de menor jerarquía y la de los hombres a categorías/grupos de mayor jerarquía?		
¿La relación entre nivel de estudios y categoría profesional, es la misma para las trabajadoras que para los trabajadores?		
¿Se ha realizado una valoración de los puestos de trabajo a fin de establecer la clasificación profesional en la empresa?		
Aún dentro de la misma categoría/grupo profesional, ¿Existen departamentos o secciones donde el número de hombres sea claramente superior al de las mujeres o viceversa?		

Promoción	Si	No
¿Se establecen criterios objetivos en los sistemas de promoción?		
¿Los canales para informar al personal de las vacantes a las cuales pueden promocionar, garantizan la no discriminación por razón de sexo?		
¿La publicidad de las vacantes a cubrir mediante promoción interna se hace extensiva a toda la plantilla utilizando un lenguaje neutro y sin ningún tipo de sesgo de género?		
¿El personal contratado a tiempo parcial tiene las mismas posibilidades de promoción que aquél que cuenta con un contrato indefinido y a jornada completa?		
¿Hay departamentos con mayores posibilidades de promoción que otros?		
¿Los puestos ocupados por mujeres y hombres en la empresa tienen las mismas posibilidades de desarrollar una carrera profesional?		
¿Se prevén medidas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos en los que se encuentran subrepresentadas?		



Academia Beta S.L.

¿Se informa, motiva y forma a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional?		
¿La promoción a puestos de mayor responsabilidad lleva implícita una mayor dedicación de las personas promocionadas a dicho puesto?		

Formación	Si	No
¿Existe un plan de formación en la empresa que tiene en cuenta las necesidades de toda la plantilla?		
¿Se analizan las necesidades de formación de cada uno de los puestos, y en particular, las de aquellos ocupados por mujeres?		
¿Se comunica a toda la plantilla mediante distintos medios de comunicación interna, el contenido del Plan de Formación Anual de forma que dicha información se transmite de manera clara y accesible a todo el personal?		
¿Existe una relación definida entre los planes de formación, los planes de carrera y la promoción interna?		
¿La empresa cuenta con algún programa de mentoring?		
¿Tienen las trabajadoras y trabajadores de todas las categorías y departamentos las mismas posibilidades de acceso a la formación?		
¿La formación se realiza en horario laboral, estableciéndose en cualquier otro caso, alternativas como cursos on-line, formación a distancia...?		
¿Se establece algún tipo de compensación por el tiempo empleado en formación fuera del horario laboral?		
¿En el diseño de los programas de formación se atiende explícitamente a las necesidades del personal que se encuentra ubicado en dependencias auxiliares geográficamente separadas del centro/lugar de formación?		
¿El acceso a los programas de formación entraña una especial dificultad para las mujeres?		
¿Se fomenta la participación de las mujeres en los cursos de formación?		
¿El diseño de los programas de formación incorpora soluciones que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores que asisten a los cursos?		
¿Se organizan cursos específicos para las mujeres de la empresa con la finalidad de prepararlas para promocionar en empleos o funciones en las que se encuentran subrepresentadas o que tradicionalmente han estado ocupados por hombres?		
¿Se facilita información sobre los procesos formativos del plan anual de formación de las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad..., especialmente con motivo de su reincorporación al puesto de trabajo?		
¿Tanto el Equipo Directivo como el equipo de Recursos Humanos recibe algún tipo de formación en igualdad de oportunidades?		

#### 5.2.4. Área de retribuciones y auditorías salariales.

	Si	No
¿El convenio colectivo de la empresa define de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos?		
¿Tiene la empresa una política retributiva transparente? (Se publican los cuadros salariales o al menos se informa de los mismos a la representación de los trabajadores/as?)		
¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para determinados profesionales?		
¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para los trabajadores/as fijos/as?		
¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para los trabajadores/as a jornada completa?		
¿El salario medio de los trabajadores y trabajadoras es igual en una misma categoría o grupo profesional?		
¿Hay colectivos o categorías profesionales a los que no les sea de aplicación el convenio en materia salarial?		
¿Hay categorías profesionales dónde se producen mayores diferencias salariales entre		

Academia Beta S.L.

trabajadores y trabajadoras?		
¿Existen diferencias importantes en el número de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales?		
¿Las categorías masculinizadas tienen más accesos a los pluses, complementos, primas o incentivos que las feminizadas?		
¿Las mujeres que trabajan en categorías profesionales feminizadas cobran menos comparadas con otras categorías similares?		
¿Existe mayor número de mujeres en los contratos a tiempo parcial o temporal (modalidades contractuales con menos ventajas económicas)?		
¿Las mujeres perciben menos complementos salariales que los hombres?		

#### 5.2.5. Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

	Si	No
¿En nuestra empresa se producen comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad, en relación al aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia de sexual de compañeras y/o compañeros?		
¿Se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas?		
¿Se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista?		
¿Existe en la empresa alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo, el acoso sexual o el acoso moral?		
¿Se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o acoso moral en la empresa?		
En caso afirmativo ¿contó la víctima con el apoyo necesario para denunciar?		
¿Considera que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a su situación personal?		
¿Considera que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a su situación durante el embarazo?		
¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a su situación personal?		
¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a su situación durante el embarazo?		
¿Se aseguran la disponibilidad de asientos en caso de embarazo?		
¿Se asegura el cambio de puesto de trabajo de la empleada, en caso de que las funciones que desarrolla habitualmente comporten peligro, tanto para su salud como para la salud de su futura hija o hijo, y mientras éste persista?		
¿Son adecuados los uniformes de trabajo, según sus necesidades?		
¿Se adapta el mobiliario y los utensilios a las características corporales específicas de mujeres y hombres? : si se trabaja de pie o se permanece demasiado tiempo sentado/a y especialmente en situación de embarazo		

#### 5.2.6. Área de comunicación y lenguaje no sexista

	Si	No
¿Conoce personalmente la política de igualdad de su empresa?		
¿Sabe en qué consiste el plan de igualdad de su empresa y en que le afecta?		
¿Cree que se difunden y aprecian los logros profesionales de las mujeres de su empresa tanto como los de los hombres?		
¿Aparecen en la publicidad de su empresa imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres?		
¿Se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género?		
¿Suele ser desigual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes y en la publicidad de su empresa?		
¿Se utiliza de forma genérica el uso del masculino cuando se hace referencia a mujeres y hombres?		
¿Se usa el masculino independientemente de que sea este el sexo de la persona a la que nos dirigimos o sobre la que hablamos?		



Academia Beta S.L.

¿Existe mención expresa en las escrituras de la empresa referente a las políticas de igualdad?

¿Se han realizado Cursos de Igualdad de Oportunidades del personal de Gestión de la Formación, del Ministerio de la Dona, Escuela virtual de la igualdad u otra entidad?



# FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS



La Generalitat Valenciana concedeix a l'empresa:

**ACADEMIA BETA, S.L**  
**(NIF: B96709134)**

amb Pla d'Igualtat visat d'aplicació en tots els seus centres radicats a la Comunitat Valenciana, d'acord al Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell el segell "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats" de conformitat amb l'establert a l'Ordre 18/2010, de 18 d'agost, de la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives.

con Plan de Igualdad visado de aplicación en todos sus centros radicados en la Comunitat Valenciana, de acuerdo al Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell el sello "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats" de conformidad con lo establecido en la Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

Data d'inici:

**01/01/2024**

Data d'Expiració:

**31/12/2027**

Firmat per Davinia Bono Pozuelo, el  
17/07/2024 11:20:53  
Càrrec: Directora General d'Igualtat i de  
l'Institut de les Dones



**GENERALITAT  
VALENCIANA**

Vicepresidencia Segunda y  
Conselleria de Servicios Sociales,  
Igualdad y Vivienda