



TINEOMÁTICA, S.L.

CENTRO DE FORMACIÓN

ACREDITADO POR EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS



Plan de Igualdad 2021-2024

TINEOMÁTICA, SLU

B33519612

Avda. de Oviedo, nº 23 Bajo – 33800 Cangas del Narcea - Asturias

C/ Severo Ochoa, nº 1 Bajo – 33870 Tineo - Asturias

Teléfonos: 985 811 918 - 985 800 506 – Móvil: 616 002 754

E-mail: tineomatica@tineomatica.com

Web: www.tineomatica.com



INDICE

Introducción	página 2
Marco Normativo	página 3
Compromiso	página 5
Comisión de Igualdad	página 5
Antecedentes	página 6
Diagnóstico	página 6
Objetivos	página 12
Plan de Acción	página 13
Seguimientos y Evaluación	página 17
Anexo: Protocolo de intervención tratamiento presuntas situaciones acoso moral, sexual y/o por razón de sexo y/o denuncias.	página 19





Introducción

La empresa TINEOMÁTICA, SLU tiene una amplia trayectoria centrada en el sector de la formación, empleabilidad y el emprendimiento de las personas, para la mejora de la inserción, perfeccionamiento y mejora laboral de las mismas en la zona geográfica donde radica.

Lleva activa con esta denominación desde el año 1997, aunque sus inicios ya fueron en el año 1988, bajo el nombre comercial de "Informática Raúl" con Raúl Arias Rodríguez como titular autónomo.

Como consecuencia de su trayectoria la empresa TINEOMÁTICA, SLU está comprometida con los principios jurídicos de la Igualdad efectiva y NO discriminación por razón de género, edad, origen u otras circunstancias personales, promoviendo acciones para la eliminación de barreras de desigualdad.

El objetivo del Plan es buscar la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres al amparo de la actual normativa legal. El plan va a servir de marco para integrar los distintos procedimientos y medidas que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en sus actividades y servicios.

Asimismo, se informa a todo el entorno exterior de la empresa (proveedores, clientes, asesores...) para que lleven a cabo acciones para establecer estos principios de igualdad y no discriminación, compartiendo nuestra filosofía.

En definitiva, en TINEOMÁTICA, SLU queremos, tener, crear y también proyectar una imagen al exterior de empresa comprometida con la Igualdad.

Somos una empresa de referencia y prestigio como CENTRO DE FORMACIÓN OCUPACIONAL E INSERCIÓN LABORAL. De forma profesional, innovadora y basada en el respeto al medio ambiente, seriedad, transparencia, compromisos con nuestro alumnado, proximidad y superación personal y profesional, tenemos establecidas las siguientes directrices:

- a. Cumplir con todos y cada uno de los requisitos legales aplicables a nuestra actividad.
- b. Identificar expectativas y necesidades, intentando asegurar la satisfacción continua de nuestro alumnado
- c. Mantener y mejorar continuamente la eficacia del Sistema de Gestión basada actualmente en la norma ISO 9001, ISO 27000, EFQM 500+ para garantizar la confianza de nuestro alumnado, tanto presente como futuro.
- d. Potenciar las capacidades de nuestro personal a través de formación adaptada a sus necesidades en el puesto y dotación de los recursos necesarios.
- e. Tener una comunicación interna eficaz que nos permita realizar bien nuestro trabajo y analizar las necesidades en formación del entorno.

Teniendo en cuenta que nuestra actividad está centrada en la formación en múltiples ámbitos y disciplinas, consideramos que la Educación, Información y Sensibilización, son las grandes vías para difundir, establecer y consolidar los principios de Igualdad.

Por ello hemos establecido entre las primeras medidas de líneas de actuación, a nivel interno, la formación del personal de la empresa en materia de Igualdad.





El presente *PLAN DE IGUALDAD*, se inscribe dentro del Sistema de Calidad Integrada de la empresa, así como de la política de Responsabilidad Social de la misma. Será de aplicación en los dos centros formación de los que consta la entidad y se compromete a que todas las personas que prestan servicios en la misma, tengan la misma posibilidad de realizar su actividad en función de sus capacidades y cualificaciones, sin que sus circunstancias personales sean un obstáculo para ello.

En línea con la estrategia de la empresa, en diciembre de 2020, la dirección revisa el plan de igualdad existente y realiza un diagnóstico sobre la situación en ese momento, dentro de la organización, como paso previo a la re-elaboración del presente Plan.

Marco Normativo

El objetivo principal de este Plan de Igualdad es garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa **TINEOMÁTICA S.L.U.** y evitar en ella cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y su posterior revisión y actualización, Se han establecido los objetivos a alcanzar en este aspecto, para lo que se han adoptado un conjunto de medidas concretas, y se ha marcado un sistema de seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos, después de realizar el diagnóstico inicial.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal. La aplicación del enfoque de género en la planificación y evaluación de las políticas públicas se ha visto impulsada y legitimada por el siguiente marco legislativo, que conviene contemplar, conocer y tener presente, antes de presentar el siguiente Plan de Igualdad.

En la unión europea:

Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, que reconoce el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros, entre los cuales lógicamente se incluye a España.

En la trayectoria de la primera Comunidad Económica Europea y ahora de la Unión Europea, destaca la importancia que han tenido documentos como:

- ✓ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación.
- ✓ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o el periodo de lactancia.
- ✓ Directiva 2004/113/CEE sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.





- ✓ Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental.
- ✓ Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010.
- ✓ Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombre (2016-2019) y el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

Normativa Estatal:

Constitución Española de 1978: Recoge la obligación de los poderes públicos de intervenir a favor de la igualdad en España, (artículo 9.2), establece el deber de estos de promover la igualdad y de remover los obstáculos que la impiden. Además, el artículo 14 recoge como derecho fundamental la igualdad de las personas ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Sin embargo, el reconocimiento constitucional del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, las acciones ya emprendidas y los progresos alcanzados, no han sido suficientes para superar los obstáculos que dificultan su plena efectividad.

Parte de los obstáculos subsistentes para el logro de la igualdad plena de oportunidades, en la práctica, se derivan esencialmente de la concepción tradicional de la división de papeles entre el hombre y la mujer en la sociedad; aunque en los últimos años, se han observado cambios importantes en los modelos familiares y en las formas de convivencia, así como se constata que las relaciones hombre-mujer en el ámbito doméstico han evolucionado y se ha producido una paulatina flexibilización de los roles asignados a uno u otro sexo, también es cierto que la incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha dado en unas condiciones de desigualdad y discriminación por lo que ha resultado necesario una acción normativa dirigida a corregir estas situaciones.

En este contexto se elabora y aprueba la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que parte del reconocimiento de que mujeres y hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes, estableciendo a lo largo de su articulado las medidas para combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo y promoviendo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dedicando especial atención a las garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho a la igualdad y a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Esta es la Ley que rige este Plan de Igualdad atendiendo a sus definiciones para hacer posible la implementación, cumplimiento, seguimiento y evaluación del mismo.

Normativa Autonómica:

Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

El centro de formación TINEOMÁTICA da cumplimiento tanto a la normativa estatal como a la autonómica en materia de igualdad y mantiene un compromiso específico en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Este PLAN DE IGUALDAD contiene unos objetivos, unas medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales.





Compromiso

TINEOMÁTICA, en todos los ámbitos de nuestra actividad (selección, política retributiva, formación, condiciones de trabajo, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación) se compromete a: Establecer y desarrollar políticas que continúen con la integración de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política de Calidad.

TINEOMÁTICA asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

TINEOMÁTICA se compromete a informar de todas las decisiones que se adopten a este respecto y a proyectar una imagen de la compañía acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Estos principios se llevarán a la práctica a través de la implantación de este **Plan de Igualdad** y supondrán mejoras respecto a la situación actual. Se pondrán en marcha los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real ente mujeres y hombres en la empresa.

TINEOMÁTICA asume el compromiso de la implantación y mantenimiento de este **Plan de Igualdad**, aportando para ello cuantos recursos se requieran. Asimismo, se compromete a dar difusión interna y conocimiento a todo su personal sobre los contenidos de este Plan Igualdad. Para llevar a cabo este propósito se seguirá contando con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad de la empresa TINEOMÁTICA, SLU, está compuesta por:

- Raúl E. Arias Rodríguez (Gerente)
- M^a Concepción López Uría (Administración, Graduado Social)
- Emma Fernández Alonso de la Federación de Empleados Públicos de UGT Asturias
- Ignacio García Sánchez del Sindicato de Enseñanza de CC.OO. de Asturias.

Como asesoras externas actúan:

- Marta López Hidalgo (Asesora laboral, Licenciada en Administración y Dirección empresas y formadora módulos FCOO03: Inserción laboral, sensibilización medioambiental y en la igualdad de género)
- Belén Fernández (Asesora Externa, Experta en Igualdad, Licenciada en Psicología)





La Gerencia de la empresa tiene como objetivo el desarrollo de la empresa como una entidad modélica en materia de formación, empleo y emprendimiento, siendo referente en el sector y la zona suroccidental de Asturias, dónde radica su actividad y actuando con el máximo respeto a la igualdad en mujeres y hombres.

Es responsabilidad de la Comisión, el diseño, seguimiento, revisión y evaluación, del plan de igualdad. Sus funciones son:

- Redactar, implementar y vigilar el Plan de Igualdad para la empresa.
- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades, garantizando el cumplimiento de las medidas específicas propuestas y establecidas para corregir las medidas detectadas en el diagnóstico de situación.
- Promover que la participación en la empresa sea en todos los niveles equilibrada.
- Respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos aportados por las partes.

Antecedentes

Desde el 15 de enero de 2017, TINEOMÁTICA, SLU viene desarrollando acciones formales destinadas a promover Programas de Igualdad y Accesibilidad, a eliminar barreras que lleven a discriminaciones o desigualdades entre las personas por cualquier índoles personal o social.

Anteriormente desde al año 2013, se han venido impartiendo en los cursos de formación “módulos transversales en Igualdad de género”, llevando a cabo acciones de Sensibilización en temas de Violencia de Género y Familia, Acoso sexual y Acoso Laboral, por razones de género. En la actualidad se denominan módulos de formación complementaria y se trata de sensibilizar al alumnado en la igualdad de género, concienciarlos en la Violencia de género y familiar, así como informarles sobre las medias actuales que existen para la Conciliación personal, laboral y familiar.

En el año 2011 se han establecido medidas estructurales para favorecer la Accesibilidad a las personas con movilidad reducida, procediendo a la eliminación de barreras arquitectónicas.

Los principios de Igualdad, No discriminación y Accesibilidad Universal por los que no regimos en TINEOMÁTICA nos han llevado a aplicar diversas acciones que equiparan en derechos y obligaciones a mujeres y hombres.

Diagnóstico

Las acciones incluidas en este PLAN, se plantean como consecuencia de los resultados obtenidos en el diagnóstico de la situación de la Empresa, en materia de igualdad de oportunidades, llevado a cabo por la comisión de Igualdad.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cualitativa y cuantitativa aportada por la empresa, en materia de: plantilla, características de la misma, contratación y promoción, formación,





retribuciones, conciliación vida personal, familiar y laboral, prevención de riesgos y salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

El objetivo es conocer la situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres en nuestra organización para determinar si existen ámbitos o áreas que los que haya que poner en marcha medidas correctoras destinadas a evitar situaciones de discriminación.

La primera fase ha sido de recogida de datos sobre número de hombres y mujeres, categorías, condiciones laborales..., tratando de evaluar globalmente el modo de gestionar los recursos humanos y las implicaciones en el principio de igualdad.

La realización de este diagnóstico y de la elaboración del plan, se comunica a la plantilla de TINEOMATICA mediante reunión informativa.

Se persigue

- Estudiar las necesidades personales y las condiciones laboral del personal
- Detectar oportunidades de mejora.
- Mejorar de las condiciones de las mujeres y hombres de la Organización.
- Afianzar los avances en materia de Igualdad como herramientas de trabajo diario.

INFORACIÓN GENERAL

RAZON SOCIAL:	TINEOMATICA S.L.U.
CIF:	B33519612
DIRECCIÓN:	Calle Severo Ochoa, 1, 33870 – Tineo (Asturias)

Para conocer la percepción de la plantilla sobre la política de igualdad en la empresa, se realizó un diagnóstico mediante cuestionarios enviados a la totalidad de la plantilla. Dichos cuestionarios anónimos han sido devueltos en el plazo fijado por 4 personas (80% de la plantilla). El 75% de los cuestionarios recibidos se corresponden con mujeres.

Los resultados obtenidos:

	SI	NO	NO SE
Se tiene en cuenta igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	100%		
Tienen mujeres y hombres mismas posibilidades acceso en los proc. de selección	100%		
Acceden por igual mujeres y hombres a la formación ofrecida por la empresa	100%		
Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual	100%		
Cobra menos que su compañero/a		75%	25%
Se favorece la conciliación familiar	100%		
Se conocen las medidas de conciliación disponibles	100%		
Sabía que hacer o a quien dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el trabajo	75%		25%





Área acceso al empleo: Todos cuestionarios muestran una respuesta favorable a esta cuestión. El 100% de la plantilla opina que no existe discriminación en esta área y que existe igualdad de oportunidades

Área clasificación profesional, promoción de formación: Resultados muy favorables. La conclusión es que no se percibe discriminación en la clasificación profesional. La mayoría de los trabajadores opinan que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades de promoción profesional y que el acceso a la formación es igual para toda la plantilla

Área retribuciones: Nuevamente encontramos resultados muy positivos. La mayoría de los trabajadores no encuentra diferencias retributivas entre mujeres y hombres.

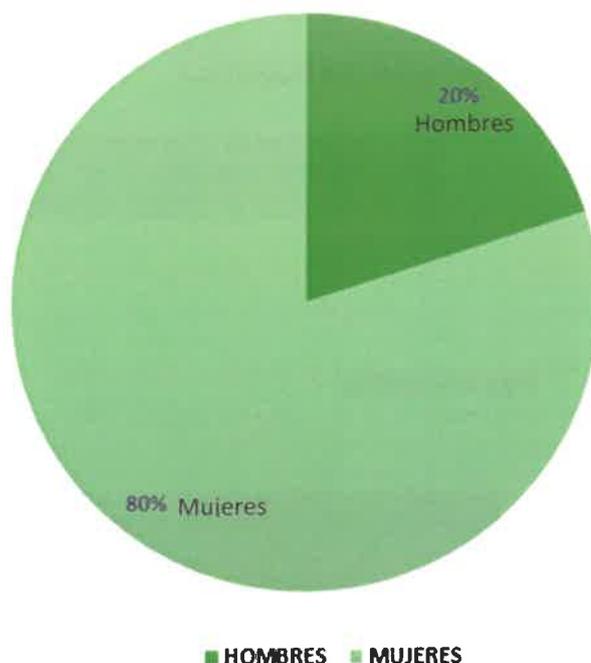
Área Conciliación: Los trabajadores y trabajadoras participantes muestran su alto grado de satisfacción en este apartado. Debemos tener en cuenta como elemento de mejora la última cuestión planteada. Aunque solo un 25 % manifiesta no conocer al quien dirigirse, debemos prestar atención a este aspecto.

ANÁLISIS INTERNO

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA

Distribución por sexo.

HOMBRES	MUJERES
1	4

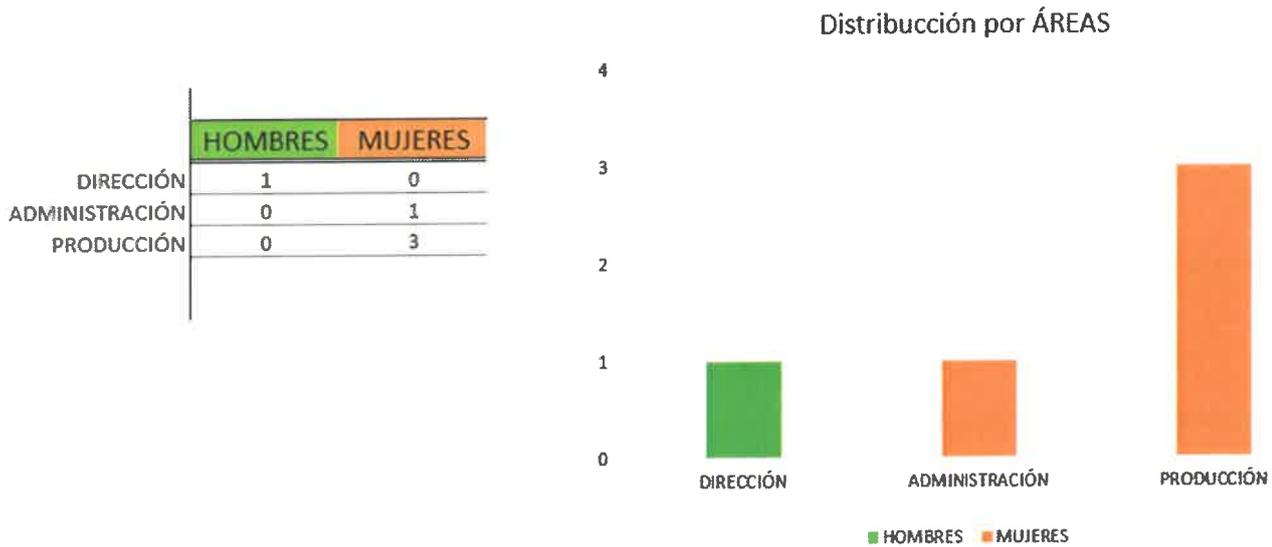




Plantilla distribuida por ÁREA FUNCIONAL:

Distinguimos las siguientes áreas funcionales dentro de la empresa

- DIRECCIÓN
- ADMINISTRACIÓN
- PRODUCCIÓN: Formadores/as



CONDICIONES DE PLANTILLA

¿Existe representación legal de trabajadores /as?	NO
--	-----------

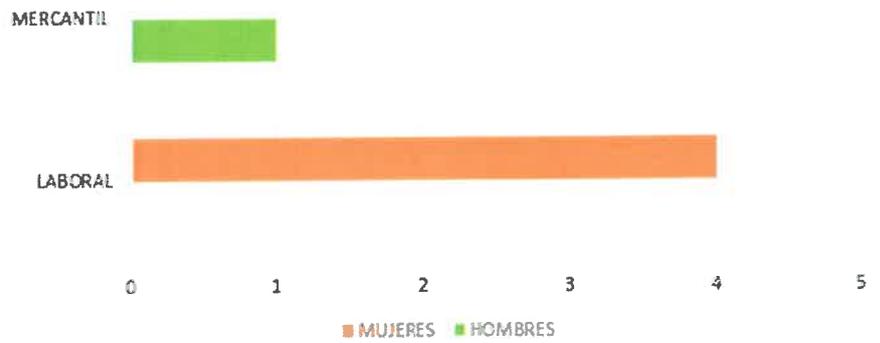
Tipo de contrato

	MUJERES	HOMBRES
Plantilla con Contrato Indefinido	1	1
Plantilla con Contrato Eventual	3	0



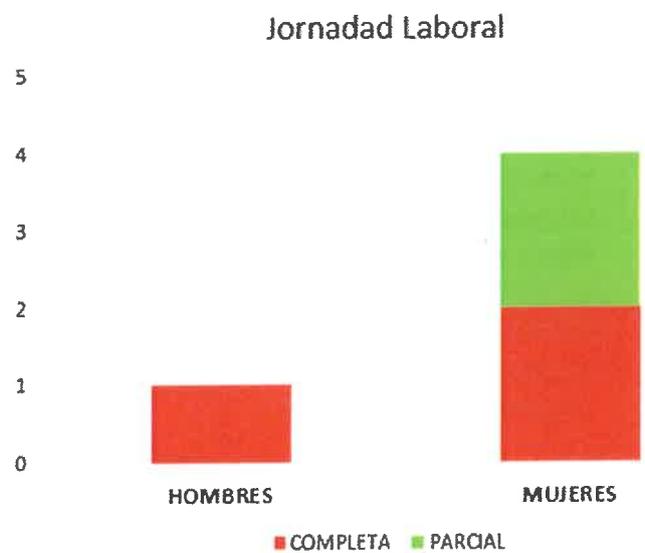
Tipo de Contrato

	HOMBRES	MUJERES
LABORAL	0	4
MERCANTIL	1	0



Jornada laboral

	HOMBRES	MUJERES
COMPLETA	1	2
PARCIAL	0	2





Descripción bajas temporales	Mujeres	Hombres
Incapacidad Temporal	0	0
Accidente de Trabajo	0	0
Maternidad (parto)	0	0
Maternidad	0	0
Cesión al padre del permiso de Paternidad	0	0
Adopción o acogimiento	0	0
Riesgo durante el embarazo	0	0
Reducción de jornada por lactancia	0	0
Reducción de jornada por cuidado de	0	0
Reducción de jornada por motivos	0	0
Reducción de jornada por otros motivos	0	0
Excedencia por cuidado de hija/o	0	0
Excedencia por cuidado de familiares	0	0
Excedencia fraccionada por cuidado de	0	0
Excedencia voluntaria	0	0
Permiso por enfermedad grave,	0	0

RETRIBUCION

Recoge el análisis y comparación de la retribución de las distintas áreas y puestos en términos de:

Equidad Interna, específicamente, en el grado de correspondencia existente entre la responsabilidad asumida y las retribuciones percibidas.

Competitividad Externa, analizando la situación de retribución actual respecto del mercado general y convenio colectivo.

Se realizó un estudio retributivo pormenorizado de toda la plantilla observando los valores medios en función de las áreas/puestos y el sexo de la plantilla.

Administración: 1 persona contratada. Salario por encima del salario medio por convenio.

Producción: 3 personas contratadas, mujeres. Aunque durante el periodo de estudio, solo ha habido contrataciones de mujeres, comparándolas con la de otros periodos, no existen diferencias significativas entre los salarios por sexo. La media es ambos casos es superior al salario marcado por convenio.

Con el fin de garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres y de acuerdo al RD 902/2020 de 13 de octubre, TINEOMATICA comienza a en el 2021 a llevar un registro salarial de las personas contratadas por cuenta ajena.

En el momento de la firma del presente plan de igualdad, y analizando los datos del primer trimestre, se observa que solo se han realizado contrataciones a mujeres. En todos los casos, los salarios son superiores a los marcados por convenio.



Conclusiones

El porcentaje de mujeres en la empresa es mucho más alto que el de los hombres.
La promoción interna es indistintamente de hombres y de mujeres.
La formación que se imparte a cargo de la empresa no hace distinción de género.
No se han detectado factores cuantitativos que infieran discriminación o acoso en el desarrollo profesional

De todas formas, a pesar de los avances respecto al uso inclusivo de lenguaje y de las imágenes en la documentación escrita, es necesario continuar con un trabajo profundo y de forma sistemática desde todas las áreas de la organización.

Existe la necesidad de seguir capacitando en materia de igualdad interna y externamente.

También se considera como área de mejora, sensibilizar para incorporar valores de igualdad en todas las personas que conforman la entidad.

Objetivos

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar acciones que promuevan y favorezcan la Igualdad de Oportunidades en la formación, empleo. Se pretende eliminar los obstáculos que dificultan o impiden la igualdad en ámbito laboral, así como sensibilizar en este aspecto a la plantilla para evitar los posibles prejuicios subjetivos en relación a diferencias por razón de sexo, y ofrecer formación adecuada que materialice el principio de igualdad sin discriminación alguna.

Garantizar la igualdad efectiva y real de oportunidades en torno al empleo.

Fomentar el desarrollo de medidas que permitan a mujeres y hombres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares, así como promover la corresponsabilidad.

Impulsar medidas contra la discriminación por razones de sexo en todos los ámbitos de la empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Promover la aplicación del Principio de igualdad de trato y no discriminación en todas y cada uno de las políticas, procesos, decisiones y actividades realizadas en la empresa.

Favorecer el acceso y desarrollo profesional de las personas dentro de la empresa en base a criterios de objetividad, mérito, adecuación persona-puesto, así como la conciliación de su vida familiar y profesional.

Informar, difundir, concienciar a toda la plantilla sobre el contenido de este PLAN. Así como formar y sensibilizar a los mismos sobre la Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Prevenir y, en su caso, establecer los cauces para tratar y resolver los presuntos casos de acoso que se pudieran producir y en cualquiera de sus manifestaciones.

Asegurar el principio de Igualdad retributiva

Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y las trabajadoras

Implementar y dar a conocer el protocolo de actuación frente al acoso sexual





Plan de Actuación

En base a las conclusiones del diagnóstico realizado, se han establecido las siguientes áreas de intervención, teniendo en consideración la disposición en materia de planes de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España a través del Instituto de la Mujer y lo marcado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

Acceso a la empresa

Formación

Retribución

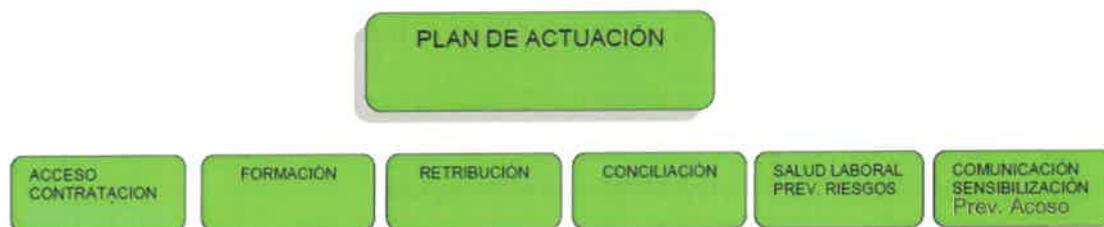
Conciliación

Prevención de riesgos y salud laboral

Comunicación, Sensibilización y Prevención del acoso en el trabajo

Ámbito personal: El presente PLAN DE IGUALDAD será de aplicación a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de la empresa en sus dos centros de formación.

Ámbito temporal: El PLAN DE IGUALDAD, entrará en vigor con plenos efectos desde la fecha de firma por la Comisión de igualdad y se extenderá hasta el 2024. Su contenido se mantendrá vigente hasta esta fecha, salvo que la Comisión de Igualdad determine su modificación o que, por mandato legal, quedara sin efecto total o parcial alguno de sus contenidos.



Para cada una de estas áreas se describen:

OBJETIVOS a alcanzar.

MEDIDAS concretas para asegurar su consecución.

Personas RESPONSABLES que posibilitan el desarrollo de cada medida, así como de realizar su seguimiento.

RECURSOS necesarios, en caso de que la puesta en marcha suponga algún coste.

PLAZOS de implantación o calendario de ejecución

INDICADORES de seguimiento que permitan conocer si se ha desarrollado la medida y en qué grado, así como qué resultados se han obtenido tras el desarrollo de la misma.



ACCESO A LA EMPRESA. CONTRATACIÓN

OBJETIVOS

Mantener y avanzar en una composición equilibrada de la plantilla en cuanto a la presencia de hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales de la empresa, garantizando la igualdad de oportunidades y trato.

Utilizar lenguaje e imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno u otro sexo en cualquier oferta o puesto de trabajo.

MEDIDAS.

Evitar en los anuncios publicados y con independencia del medio utilizado para su difusión, cualquier término o expresión que pueda contener connotaciones de género o que pudiera ser considerado motivo de exclusión por potenciales personas candidatas. Prohibición específica del lenguaje y publicidad sexista. Adecuar desde la perspectiva de género todos los materiales y manuales del proceso de evaluación del desempeño.

RESPONSABLES: Raúl Arias. María Concepción López

RECURSOS: Recursos Humanos

PLAZOS: Diciembre 2022

INDICADORES:

Número de ofertas en lenguaje neutro respecto al género / número total de ofertas realizadas.

Número de contrataciones/número de contrataciones donde se ha tenido en cuenta la perspectiva de género.

FORMACIÓN

OBJETIVO 1

Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a todo el personal de la empresa. Personal directivo, administrativo, técnico y profesorado para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación y acceso a la formación, etc.

MEDIDAS

Inclusión de módulos de igualdad en la formación dirigida a las nuevas contrataciones y reciclaje del personal existente

Formar en materia de igualdad y en procesos de selección no sexista al personal responsable de la selección para los cursos de formación.

RESPONSABLE: Raúl Arias

RECURSOS: Recursos Humanos

PLAZOS: Anualmente

INDICADORES: Horas impartidas recibidas de formación.



OBJETIVO 2

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas diferentes a las relacionadas con su puesto de trabajo como estrategia que contribuya a equilibrar su presencia en las categorías feminizadas y masculinizadas si las hubiera.

Facilitar el acceso a los cursos on-line, de especialidades no relacionadas con el itinerario formativo obligatorio para el puesto de trabajo, a aquellas personas que quieran realizar una formación en áreas funcionales diferentes a la propia.

MEDIDAS.

Reforzar la información a todo el personal de la empresa de las ofertas de formación.

RESPONSABLE: María Concepción López

RECURSOS: Recursos humanos

PLAZOS: Periodicidad anual

INDICADORES: Grado de ejecución del plan de formación.

RETRIBUCIÓN

OBJETIVO

Revisar la estructura salarial existente en la empresa, garantizando la transparencia de la misma de forma que puedan conocerse y comprobarse los conceptos retributivos de los diferentes colectivos de aplicación y su respeto a los principios del PLAN.

MEDIDAS.

Realizar anualmente análisis de la estructura salarial, para determinar si existen diferencias salariales entre mujeres y hombres. En caso de detectar diferencias, desarrollar planes específicos que corrijan dichas desigualdades en plazos concretos.

RESPONSABLES: Raúl Arias. María Concepción López

RECURSOS: Recursos Humanos

PLAZOS: Periodicidad anual

INDICADORES:

Valores medios de los salarios y los complementos según sexo y categorías profesionales

CONCILIACIÓN

OBJETIVO

Promover la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras a través de la introducción de medidas que mejoran, dentro de las posibilidades organizativas y económicas de la empresa, el régimen



legal y convencional en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, además de garantizar el libre acceso de los trabajadores y trabajadoras a dichas medidas en condiciones de igualdad y no discriminación por razón de género.

MEDIDAS.

Utilizar los canales de comunicación interna para informar permanentemente al personal de la empresa de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación.

Disponer de un registro de información sobre los diferentes permisos, suspensiones y excedencias.

RESPONSABLES: Raúl Arias. María Concepción López

RECURSOS: Recursos humanos

PLAZOS: Diciembre 2023

INDICADORES:

Nº de jornadas adaptadas por conciliación. Valores del registro.

PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL. PREVENCIÓN DE ACOSO

OBJETIVOS

Eliminar o reducir los riesgos laborales en su origen, a partir de su evaluación por puesto, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona adaptando los protocolos y herramientas de gestión de la prevención a la perspectiva de género.

Mantener un entorno laboral en la empresa, dónde se respete la dignidad de las personas, sin distinción por motivo de raza, sexo, religión u opinión, de acuerdo a la normativa vigente y reconocer y garantizar el derecho de todo el personal de TINEOMÁTICA a recibir dentro del entorno laboral un trato respetuoso y digno por parte de la dirección, compañeros y/o colaboradores.

Asegurar que la plantilla disfruta de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual.

Facilitar la adaptación de las condiciones laborales a las mujeres víctimas de violencia de género según la legislación vigente (art. 23 de LO1/2004)

MEDIDAS.

Revisión protocolos y herramientas de gestión de la prevención vigentes.

Seguir el protocolo de actuación para situaciones y/o denuncias de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo y difundirlo a todo el personal.

(VER ANEXO I)

RESPONSABLES: Raúl Arias. Responsable Riesgos laborales.

RECURSOS: Recursos humanos

PLAZOS: En vigor. Diciembre 2024.

INDICADORES:

Revisión de protocolos. Seguimiento Plan de Prevención.



Difusión del protocolo de actuación ante situaciones de acoso. Número de expedientes tramitados.

COMUNICACIÓN

OBJETIVOS

Revisar, corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.

Establecer canales de información sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Difundir una cultura empresarial comprometida con la Igualdad.

MEDIDAS.

Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones y en la página Web.

Promover en todos los documentos que elabora la empresa una redacción neutra respecto al género.

Informar al personal y las empresas colaboradoras de TINEOMÁTICA, su compromiso con la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

RESPONSABLES: Raúl Arias. María Concepción López.

RECURSOS: Recursos humanos

PLAZOS: En vigor. Diciembre 2024.

INDICADORES:

Comunicaciones realizadas al personal de la empresa y a proveedores externos.

Publicidad del Plan de Igualdad.

Seguimiento y Evaluación

El equipo encargado de llevar a cabo el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será el mismo que se encargó de su redacción e implementación: **la Comisión de Igualdad.**

La Comisión vigilará la consecución de los objetivos propuestos y garantizará la correcta ejecución de las líneas de actuación acordadas, promoviendo las medidas necesarias para el cumplimiento en su totalidad del presente PLAN.

La Comisión realizará una evaluación anual de las acciones propuestas, su implantación y el grado de cumplimiento.



La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sean requeridas, previa comunicación escrita al efecto, indicando los asuntos a tratar.

En Tineo a 26 de mayo de 2021

Raúl Emilio Arias Rodríguez
52590067S

María Concepción López Uría
9400421E

Emma Fernández Alonso
9374849A

Ignacio García Sánchez
10806116E



ANEXO I

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE PRESUNTAS SITUACIONES DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y/O DENUNCIAS EN TINEOMÁTICA SLU

1. CONSIDERACIONES PREVIAS

La Constitución española de 1978 consagra en su Título I los derechos y deberes fundamentales, constituyéndose la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes a és, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás como fundamento del orden político y de la paz social.

El Estatuto de los Trabajadores, en su Art. 4 establece, entre otros, como derechos de los trabajadores, los siguientes:

"A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español".

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

A integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo...

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres en su artículo 48 establece un mandato a las empresas para promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las reclamaciones o denuncias que puedan realizar quienes hayan sido objeto del mismo.

Dicha Ley en su Art. 46, referido al concepto y contenido de los Planes de Igualdad en las empresas, establece en su punto 2 para que la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, promoción y formación, retribución, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Dentro del marco del PLAN DE IGUALDAD, por convicción de la Gerencia y consensuado en la Comisión de Igualdad, se elabora este Protocolo, el cuál debe contribuir a mantener un entorno laboral libre de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Este Protocolo se ha definido para que pueda ser aplicado en todas y cada una de las distintas situaciones de acoso.

2. PRINCIPIOS GENERALES

Este Protocolo asume y recoge los valores de TINEOMÁTICA hacia el respeto a las personas que trabajan en esta empresa.

De acuerdo con estos valores, TINEOMÁTICA se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y de sus derechos, sin distinción alguna por razón de raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de acuerdo a las normas legales establecidas, además de reconocer y garantizar el derecho a todas las personas trabajadoras dentro del entorno laboral un trato respetuoso y digno por parte de dirección, compañeros/as y colaboradores/as.

Por eso se consideran dos aspectos:





La prevención del acoso mediante el establecimiento de medidas a través de las cuales se procure prevenir y evitar situaciones de acoso o con posibilidad de serlo.

La reacción de la dirección de la empresa frente al acoso, estableciendo un Protocolo interno para aquellos casos en los que se pudiera producir una denuncia por presunto acoso.

3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La empresa establece las siguientes medidas, con el objeto de prevenir cualquier tipo de acoso o situaciones potenciales constitutivas de acoso:

- La empresa promoverá un entorno de respeto y solidaridad en el ambiente de trabajo, transmitiendo a todas las personas que se relacionan con la empresa y que forman parte de ella los valores en igualdad, respeto, dignidad y libre desarrollo personal.
- La empresa facilitará información y formación a las personas trabajadoras sobre los principios y valores que deben respetarse y sobre las conductas que no serán toleradas, tanto en el uso del lenguaje verbal, no verbal, comunicaciones escritas, actitudes y cualquier otra forma de comunicación.

La empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permita alcanzar una óptima convivencia en el trabajo para salvaguardar los derechos, que, en este sentido acogen a las personas trabajadoras.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de iniciará por solicitud de la presunta víctima de acoso dirigida a la Dirección de la empresa.

Quien pudiera ser testigo de actuaciones o conductas susceptibles de ser calificadas de acoso en el ámbito laboral también podrá informar de dicha circunstancia.

Recibida la comunicación, se ordenará la constitución de la Comisión Instructora, órgano encargado de tramitar el procedimiento, que estará constituida por un/a instructor/a y un/a asesor/a. La persona instructora será la encargada de dirigir y desarrollar todas las actuaciones para resolver el expediente de investigación, si lo hubiera, así como la tramitación y conclusión administrativa del mismo. Deberá ser un miembro de la Comisión de Igualdad, en consideración a la formación y experiencia en la materia.

El inicio de expediente se realizará mediante el nombramiento de la Comisión Instructora.

Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantando actas en los casos en los que hubiera que incluir testimonios o declaraciones.

Iniciado el procedimiento la Comisión Instructora propondrá a la Dirección las medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos de todas las partes implicadas y la confidencialidad de la investigación e información que contenga el expediente.

El proceso finalizará con la elaboración de un "Informe de conclusiones, que contendrá un resumen de los hechos apreciados y la valoración de la Comisión.

Se dará traslado a la Dirección de la empresa y a las partes implicadas.

La Dirección adoptará cuantas medidas estime oportunas.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

5. DISPOSICIONES FINALES

Este protocolo está incluido en el plan de igualdad, entró en vigor en junio de 2016 y se ha revisado en diciembre de 2020.



Las partes integrantes de la Comisión de Igualdad, podrán hacer modificaciones y adaptaciones que consideren oportunas, con el fin de mejorar la consecución de objetivos.

Este protocolo es un instrumento interno de la empresa para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse, dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las personas