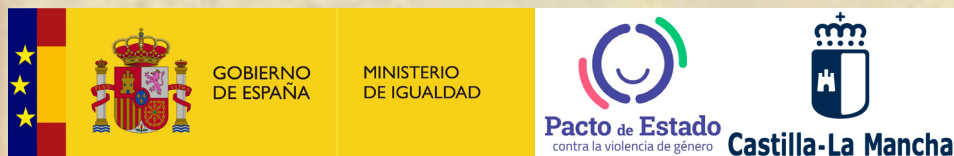




LA FORMACIÓN EN LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS CON DISTINTIVO DE IGUALDAD

NATIVIDAD MENDOZA NAVAS



**LA FORMACIÓN EN LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS
EMPRESAS CON DISTINTIVO DE IGUALDAD**

Natividad Mendoza Navas

*Prof. Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Castilla-La Mancha*

Primera edición: 2020

© Editorial Bomarzo S.L.
c/ Dionisio Guardiola 1, 4º
02002 Albacete (España)
editorialbomarzo@ono.com
www.editorialbomarzo.es

Quedan rigurosamente prohibidas, sin la autorización escrita del titular del "Copyright", bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares de ella mediante alquiler.

Impreso en España.

ISBN: 978-84-18330-14-8

DL: AB 430-2020

Diseño de la colección: Javier Hidalgo Romero.

Maquetación: Juan Gómez Rubio.

Imprime: Publicep

ÍNDICE

CAPÍTULO I. Introducción: el distintivo de igualdad	7
Capítulo II. LA FORMACIÓN EN LOS PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL PLAN DE IGUALDAD	15
Capítulo III. FORMACIÓN: VARIABLE A EXAMEN EN EL DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA	21
Capítulo IV. LA FORMACIÓN ENTRE LOS OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	31
Capítulo V. MEDIDAS DE IGUALDAD EN MATERIA FORMACIÓN	35
1. La participación de las mujeres en las acciones de formación	37
2. La formación en las acciones de comunicación del plan de igualdad	43
3. Formación para el empleo	47
3.1. Acceso al empleo	48
3.1.1. Medidas de acceso a puestos de trabajo en los que las mujeres estén subrepresentadas	48
3.1.2. Formación del equipo responsable de la selección del personal	52
3.2. Acciones formativas en el marco de la promoción profesional	55
4. Formación en igualdad	61
4.1. Ámbito subjetivo: destinatarios de la formación	61
4.2. Materias objeto de la formación en igualdad	67
5. Formación más allá del empleo	75
6. Reciclaje para facilitar la vuelta al trabajo de las personas que se incorporan a sus puestos de trabajo tras períodos de ausencia prolongados debidos a necesidades familiares	78

7. Formación de personas con jornada reducida 80

8. Tiempo y forma de realizar la formación..... 82

9. Excedencia para formación..... 87

10. Ayudas para la formación 88

ANEXO 1. EMPRESAS CON DISTINTIVO DE IGUALDAD 91

ANEXO 2. PLANES DE IGUALDAD CONSULTADOS 105

INTRODUCCIÓN: EL DISTINTIVO DE IGUALDAD

Con el objeto de reconocer e impulsar las acciones de las empresas en materia de igualdad¹, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI) dedica su artículo 50 a la creación del distintivo empresarial en igualdad que se otorgará a aquellas empresas, públicas o privadas², que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de

¹ Entre las medidas tendentes a reconocer las acciones de las empresas en materia de igualdad se encuentran las subvenciones públicas a las que hace referencia el artículo 35 LOI. De acuerdo con este precepto, “las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes”. A estos efectos se tendrán en cuenta las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar; de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en la LOI.

² El artículo 4 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, dispone que cualquier entidad o empresa, de capital público o privado, que ejerza su actividad en territorio español, podrá presentar su candidatura al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para la concesión del distintivo empresarial. Dichas entidades deberán reunir los siguientes requisitos: a) estar inscrita en el correspondiente régimen de la Seguridad Social y, cuando proceda, encontrarse formalmente constituida e inscrita en el registro público que corresponda; b) encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social; c) no haber sido sancionada con carácter firme en los dos o tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, por infracciones graves o muy graves respectivamente, en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto; d) no haber sido sancionada con carácter firme en los dos o tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, por infracciones graves o muy graves respectivamente, en materia de igualdad y no discriminación en el acceso a los bienes y servicios; e) contar con un compromiso explícito en materia de igualdad

trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

El Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”³, modificado por el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, desarrolló reglamentariamente el citado artículo 50 de la LOI⁴ señalando que entre los aspectos más relevantes a considerar para la concesión del distintivo empresarial en material de igualdad se encuentran la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión, y el acceso a los puestos de mayor responsabilidad, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa. De igual forma se estimará el establecimiento de criterios y sistemas de remuneración y clasificación profesional que permitan valorar equitativamente los trabajos desempeñados por mujeres y por hombres, tanto si se trata de trabajos diferentes como si se trata de los mismos trabajos, y eliminar los efectos perversos de la aplicación de criterios “comunes” en su denominación, pero que pueden estar arrastrando desde hace décadas una apreciación sesgada del valor de los trabajos desde la perspectiva de género. Además, entre los aspectos de mayor relevancia en la valoración para la concesión del distintivo

de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa, y la responsabilidad social; f) Haber implantado un plan de igualdad, en aquellos supuestos en que la empresa esté obligada a su implantación por imperativo legal o convencional (en los demás supuestos, haber implantado un plan de igualdad o políticas de igualdad); g) haber realizado balances o informes de seguimiento y evaluación de las medidas o del plan de igualdad en las empresas que dispongan de este.

³ BOE de 3 de noviembre de 2009.

⁴ De acuerdo con el apartado segundo de la disposición final tercera de la LOI que dicta que reglamentariamente, en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley, se llevará a efecto la regulación del distintivo empresarial en materia de igualdad establecido en el Capítulo IV del Título IV de la LOI.

empresarial en material de igualdad, se incluyen las actuaciones tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, fijando objetivos generales y articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan dar en las plantillas de las empresas.

Sobre estas premisas, el artículo 10 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, señala que en la evaluación de las solicitudes se examinarán aspectos generales relativos al plan de igualdad o las políticas de igualdad, aspectos que afectan al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo y aspectos ligados al modelo organizativo y a la responsabilidad social de las empresas.

En lo que concierne a los aspectos generales relativos al plan de igualdad o las políticas de igualdad el apartado 1 del artículo 10 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, ordena que en dicha evaluación se considerarán estas cuestiones: la claridad y rigor en el diseño de las medidas que integren el plan de igualdad, o las políticas de igualdad en la definición de los objetivos que persiguen y de los medios para su implantación y desarrollo; la adecuación del plan o de las políticas de igualdad al objetivo de hacer frente a las discriminaciones por razón de género en el conjunto de la empresa de forma integral; la proporcionalidad y razonabilidad de las medidas que integren el plan de igualdad o las políticas de igualdad, atendiendo al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos; la posible coordinación con las actuaciones similares desarrolladas por otras empresas, especialmente, en el mismo sector o sectores de actividad; la implicación tanto de los representantes del personal como del conjunto de la plantilla en el compromiso empresarial en materia de igualdad; la participación de los representantes del personal, si la hubiere, y de la plantilla en su conjunto, tanto en el diagnóstico, como en el diseño de las medidas que integren el plan de igualdad o las políticas de igualdad, y su control y evaluación; la participación en el diagnóstico, diseño, implantación y evaluación del plan de igualdad o de las políticas

de igualdad de personas con cualificación especializada en igualdad y no discriminación por razón de género en las relaciones laborales; la constitución de comités o comisiones específicas para velar por el desarrollo del plan de igualdad o las políticas de igualdad; el compromiso de la alta dirección de la empresa con la consecución de la igualdad real y efectiva; el diseño, implantación y evaluación de medidas de acción positiva contra las discriminaciones; y la adopción de medidas innovadoras que contribuyan efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres.

En segundo término, en cuanto a los aspectos relacionados con el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, el artículo 10.3 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, dice que se valorarán estas materias: la desagregación por sexo de los datos relativos al conjunto del personal que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos profesionales o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años; la desagregación por sexo de los datos relativos a la retribución del personal que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos profesionales o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años; la aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación; la aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional y de retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación; el establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras) que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar o el establecimiento de otras medidas con la misma finalidad, entre ellas, las relativas a las mejoras y beneficios sociales, al trabajo a distancia o a la movilidad geográfica, en la medida que contribuyan a unos mayores niveles de conciliación; el establecimiento de medidas de sensibilización y divulgación que faciliten la conciliación de la vida laboral, per-

sonal y familiar tanto de los hombres como de las mujeres y que conciencien a los hombres sobre la corresponsabilidad, evitando que la maternidad sea una desventaja profesional para las mujeres; la puesta en marcha de una oferta formativa que permita corregir las carencias de capacitación de las mujeres en puestos de trabajo en que se encuentran subrepresentadas, especialmente aquellos de mayor responsabilidad, diversificación, creatividad y remuneración; la implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: códigos de conducta, protocolos de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular en materia de acoso, así como acciones de sensibilización y formación de las trabajadoras y trabajadores y sus representantes; el establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales avanzadas e innovadoras, en especial en lo relativo a la maternidad, paternidad y lactancia; la presencia de mujeres y la adopción de medidas en las empresas para impulsar su presencia en los consejos de administración, en otros órganos colegiados y en el resto de los diferentes puestos de toma de decisión y su evolución en los últimos años; la presencia de mujeres y la adopción de medidas en las empresas para impulsar su presencia, entre otros, en puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, técnico y científico, y su evolución en los últimos años; el análisis con perspectiva de género de las decisiones a adoptar en los procedimientos y las relaciones laborales en la empresa, para garantizar que no tengan efectos negativos sobre la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres; la efectiva difusión y garantía de los derechos y facultades relativos al plan de igualdad o a las políticas de igualdad y, en especial, a los mecanismos de tutela contra la discriminación.

Por último, en lo tocante a los aspectos relativos al modelo organizativo y a la responsabilidad social de las empresas, la norma citada determina que se examinarán estas medidas: la información, formación y sensibilización en igualdad y no discriminación, tanto para el conjunto de la empresa como para ciertos grupos

o perfiles profesionales; la existencia de agentes, responsables o unidades de Igualdad, en los ámbitos de organización y dirección, o en otros ámbitos de las relaciones laborales; la incorporación de medidas de gestión de la diversidad; el diseño y las líneas de producción que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación; la política de imagen de la empresa, el uso del lenguaje y la publicidad no sexistas que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación; la implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social; la integración del compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceros (proveedores, clientes, usuarios, contratistas y subcontratistas, integrantes de un grupo de empresas, entre otros); la suscripción de acuerdos voluntarios o de códigos éticos promovidos por la Administración General del Estado que tengan como objeto aumentar la presencia de mujeres en los puestos de alta responsabilidad de las empresas, así como los resultados positivos obtenidos como consecuencia de su suscripción; y cualesquiera otros aspectos que contribuyan especialmente a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Como se ha visto, la concesión del distintivo de igualdad depende de la aprobación de un plan de igualdad o de la puesta en práctica de medidas de igualdad que incluyan las acciones a las que se ha aludido en los párrafos anteriores entre las que se encuentran las relativas a formación, que podrán formularse de manera independiente o en relación con cualquiera de los elementos que se han descrito previamente como son el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, o en relación con el modelo organizativo y la responsabilidad social de las empresas.

Partiendo de los principios generales que presiden los planes de igualdad, a continuación se verá cómo se proyecta la formación en

los diferentes espacios del plan de igualdad como son el diagnóstico, los objetivos, las medidas o el control del plan de igualdad. Estas medidas de formación son de diversa índole y se encuadran en las diferentes acciones o áreas que componen los planes de igualdad conectando la formación con comunicación y sensibilización, acceso al empleo, promoción, salud laboral, excedencias o tiempo de trabajo. Al mismo tiempo, debe ponerse de relieve que la formación trasciende el ámbito estricto de la relación laboral y se proyecta sobre otros espacios de vida del trabajador, pues no sólo se contemplan medidas formativas ligadas al empleo sino que también se incluyen programas formativos sobre materias novedosas tales como salud y bienestar personal, equilibrio emocional, higiene postural, educación familiar, diversidad funcional, gestión y eficiencia. Así pues, en las páginas que siguen se estudiará el alcance de las medidas formativas contenidas en los planes de igualdad de las empresas que han obtenido el distintivo de igualdad en las convocatorias habidas hasta este momento y que son las de 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017.

LA FORMACIÓN EN LOS PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los planes de igualdad suelen venir precedidos de declaraciones de principios que tratan de poner de relieve el interés de la empresa por la promoción del principio de igualdad. Estos principios orientadores de los planes de igualdad no difieren sustancialmente unos de otros y en ellos se pone de manifiesto la apuesta empresarial por la igualdad en el ámbito de las relaciones laborales⁵ aludiendo, en gran medida, a casi todos los aspectos que afectan al principio de igualdad en el trabajo entre los que se incluye la formación. La mayor parte de los planes de igualdad analizados asocian sus acciones formativas a las políticas desarrolladas en el ámbito de los recursos humanos en general y otros planes de igualdad relacionan las mismas con el

⁵ Apartado 1 (introducción), III plan de igualdad de Grupo Asegurador Reale (Reale Seguros Generales, S.A., Reale Vida y Pensiones, S.A. de Seguros, Inmobiliaria Grupo Asegurador Reale, S.A. (IGARSA) y Reale ITES GEIE, Sucursal en España), (2017-2020) (BOE 1 de febrero de 2018), http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Reale_PdI.pdf. En este caso no se hace referencia a la formación aunque si se menciona esta materia en el Capítulo II, denominado organización del trabajo, del convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale en cuyo artículo 11.2 se dispone que “como se recoge en su código ético, promoverá las actuaciones necesarias para que dentro de su organización, y con carácter permanente, rijan el respeto a los legítimos derechos de todas las personas empleadas y el cumplimiento estricto de las leyes y de las obligaciones que se derivan de ellas. En especial, Reale seguirá fomentando y apoyando la observancia de los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, *formación profesional continua*, capacitación directiva, conciliación de la vida laboral y familiar en su condición de empresa familiarmente responsable, y protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo”. Res. de 29 de mayo de 2017 por la que se regula el convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale (Reale Seguros Generales, S.A., Reale Vida Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., Inmobiliaria Grupo Asegurador Reale, S.A y Reale ITES GEIE Sucursal en España) (BOE 17 junio 2017).

respeto a la diversidad o con la responsabilidad social corporativa⁶.

En este sentido, el plan de igualdad de Endesa proclama que “el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación por razón de género informará con carácter transversal todas las actuaciones empresariales y estará presente en cualesquiera de las políticas de recursos humanos de la empresa y de modo muy especial en las que hagan referencia a los procesos de selección, *formación*, promoción profesional, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”⁷.

En la misma línea cabe citar el plan de igualdad de Atlas España que dispone que “el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se integrará y observará en todos los procesos y políticas que se lleven a cabo en Atlas España, y en concreto en el acceso al empleo, *formación profesional*, promoción profesional, retribución, y en general en todas las condiciones de trabajo que afectan a su personal”⁸.

⁶ De hecho, algunos planes de igualdad integran sus acciones en materia de igualdad en el marco de la responsabilidad social corporativa. Así lo expresa el plan de igualdad de Acciona Facility Services (2017-2020), pág. 3, según el cual “el código de conducta exige un respeto estricto por la legalidad vigente y por los valores éticos que forman parte de la cultura empresarial del Grupo, por lo que el cumplimiento y desarrollo de las disposiciones incluidas en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es una muestra del posicionamiento del Grupo en responsabilidad social en su dimensión laboral”; http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/plan_Igu_Emp_Cons.pdf.

⁷ Artículo 37, IV convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE de 13 de febrero de 2014). También el plan de igualdad de Soemca Empleo, que señala que “la empresa ha mostrado una especial preocupación por garantizar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres integrantes en su plantilla, desarrollando importantes medidas en materia de igualdad en áreas como la contratación, la promoción la retribución *la formación*, prevención del acoso, conciliación de la vida laboral y familiar y la sensibilización y comunicación entre otras”; plan de igualdad de Soemca Empleo (2017), pág. 2, http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Soemca_PdI.pdf.

⁸ Apartado segundo (declaración institucional), II plan de igualdad de Atlas España (2011), (BOCM de 16 de junio de 2012). Lo mismo el plan de igualdad de Sodexo España que señala que “conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y

De acuerdo con los planes de igualdad de Accem⁹, Arada Ingeniería¹⁰, Aula Integral de formación (AIF)¹¹, EMC Computer Systems Spain¹² y Philips Ibérica¹³, en todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla la actividad de estas entidades, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la *formación*, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, las mismas asumen el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres¹⁴.

En Aigües de Barcelona, Empresa Metropolitana de Gestió del Cicle Integral de l'Aigua, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres forma parte de su compromiso social y sostenibilidad con la plantilla, señalando su plan de igualdad que la empresa trabaja cada día para que los trabajadores encuentren en la misma un espacio de crecimiento personal y profesional, con atención a la conciliación de la vida laboral y personal, la igualdad, la diversidad, la salud laboral, el desarrollo del conocimiento, la *formación* y el diálogo¹⁵.

las condiciones de trabajo, la promoción, *la formación*, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc”, plan de igualdad de Sodexo España (2010-2014), pág. 7, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Sodexo_PdI.pdf

⁹ Introducción, plan de Igualdad de Accem (2015-2017), pág. 10, <http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/fichaAccem.htm>.

¹⁰ Apartado 2 (compromiso de la dirección de la empresa), III plan de igualdad de Arada Ingeniería (2016-2020), pág. 4, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Arada_PdI.pdf.

¹¹ IV Plan de igualdad de Aula Integral de Formación (AIF) (2015-2017), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/AIF_PdI.pdf.

¹² III plan de igualdad de EMC Computer Systems Spain (2013), pág. 3, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/EMC_PdI.pdf.

¹³ Apartado 2 (compromiso de la dirección), plan de igualdad de Philips Ibérica (2009-2017), pág. 1, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Philips_PdI.pdf.

¹⁴ Todos ellos señalan, además, que dichas acciones se observarán atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

¹⁵ Anexo 3 (introducción), I convenio colectivo de Aigües de Barcelona, Empresa Metropolitana de Gestió del Cicle Integral de l'Aigua, S.A. para los años 2017-2023 (BO Barcelona de 13 de junio de 2017).

El plan de la Empresa Municipal de Servicios de Medioambiente Urbano (EMULSA) plantea el desarrollo del principio de igualdad en el marco de la responsabilidad social corporativa y anuncia que “es imperativo incluir necesariamente dentro de la responsabilidad social corporativa de la empresa la perspectiva de género, responsabilizando e integrando la misma en la estructura de la empresa, declarando expresamente las funciones, roles, competencias y responsabilidades de todos los trabajadores en materia de igualdad, desde la dirección y mandos, pasando por los representantes de los trabajadores y trabajadoras, hasta el propio personal de la empresa”. Así, en relación con la formación, el plan ordena que corresponde a las organizaciones sindicales “tomar las medidas necesarias para sensibilizar al personal sobre la igualdad de género, y de oportunidades laborales”. Los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, por su parte, a través de la formación “fomentarán la toma de conciencia del problema de la discriminación y la desigualdad de género”¹⁶.

Las medidas de igualdad adoptadas en Alcatel Lucent España también se integran en el marco de la responsabilidad social corporativa, pues expresamente dispone que “la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es y ha sido para la representación de los trabajadores y la dirección de Alcatel-Lucent España, S.A. una prioridad dentro del marco de su política general, encuadrándose dentro de la responsabilidad social corporativa de la empresa”. Ello se ha puesto de relieve tanto en la regulación que sobre la materia han ido estableciendo los sucesivos convenios colectivos de la empresa, como en la propia política de la compañía, que han ido introduciendo paulatinamente medidas en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar, en aspectos tan relevantes como la flexibilidad de jor-

¹⁶ Apartado 5 (Responsabilidad Social Corporativa), III plan de igualdad de la Empresa Municipal de Servicios de Medioambiente Urbano (EMULSA) (2018-2022), págs. 14 a 16, http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Emulsa_PdI.pdf.

nada, la *formación*, el fomento del teletrabajo o el desarrollo del liderazgo femenino, potenciando las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad¹⁷.

En el caso de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, se fomenta un entorno de trabajo en el que se promueva la igualdad y el respeto a la diversidad entre todas aquellas personas que forman parte de la compañía. Dicho compromiso es transversal y abarca todos los procesos y actividades que se llevan a cabo, desde la selección hasta el desarrollo profesional y la promoción del talento, pasando por la *formación*, la salud laboral y la gestión de la retribución¹⁸.

Las líneas de actuación del plan de igualdad de Instituto Canario de Psicología y Educación (ICSE) giran en torno a la diversidad. En dicho contexto, el plan de igualdad expone que la empresa ha promovido la siguientes acciones sobre formación: impartición de cursos dirigidos a la no discriminación de la mujer en el trabajo y en la sociedad; acciones de sensibilización a través de encuentros y jornadas en temas de violencia de género y familia, acoso sexual y acoso laboral, por razones de género; programas para favorecer la accesibilidad a las personas con movilidad reducida y la atención a la diversidad de las personas con discapacidad; jornadas y cursos orientados al estudio y difusión de la legislación sobre extranjería en el marco de programas para la integración de las personas inmigrantes en la sociedad de acogida. En dichas actividades se ha prestado especial atención a las mujeres que pueden sufrir una doble o triple discriminación por razones de género, origen, discapacidad o situación irregular¹⁹.

¹⁷ Apartado 1 (introducción), plan de igualdad de Alcatel Lucent España (2009), pág. 4, <http://planesdeigualdad.uab.cat/wp-content/uploads/2017/06/Plan-de-Igualdad-Alcatel-Lucent-Espana-SA-1.pdf>.

¹⁸ II plan de igualdad de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros (2017-2020), pág. 3, http://www.igualdaddenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Allianz_PdI.pdf.

¹⁹ Apartado 4, II plan de igualdad de ICSE (2018), pág. 6, http://www.igualdaddenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/icse_plan_Igu.pdf, pág.

El plan de igualdad de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA) contiene un decálogo de igualdad cuyo punto sexto dispone que la *formación* tiene un papel esencial en el desarrollo de una cultura igualitaria²⁰.

También se hace referencia expresa a la formación en el plan de igualdad de Unión de Mutuas, según el cual el equipo directivo y líderes de Unión de Mutuas garantizarán la igualdad de trato y de oportunidades de las personas desde el momento en que sean seleccionadas para un puesto de trabajo hasta la extinción de su relación laboral con Unión de Mutuas y, en particular, garantizarán la *igualdad en el acceso a la formación* y a la promoción, comprometiéndose a la capacitación de su personal mediante la *formación continua*²¹.

²⁰ Apartado I (decálogo de igualdad), II plan de igualdad de BBVA (2010-2014), pág. 9, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/bbva_PdI.pdf.

²¹ Apartado 1.1, IV plan de igualdad de Unión de Mutuas (2017-2019), pág. 6, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/UniondeMutuas_PdI.pdf

FORMACIÓN: VARIABLE A EXAMEN EN EL DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA

El artículo 46 de la LOI establece que “los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. Todo plan de igualdad exige que de forma previa se lleve a cabo una evaluación del estado de la empresa que permita definir con posterioridad los objetivos de igualdad a seguir en la misma y las medidas que hagan posible el cumplimiento de los objetivos que se hubieran fijado. El diagnóstico es una herramienta esencial para el desarrollo del futuro plan de igualdad.

La LOI no describe las variables que han de analizarse para llevar a cabo el diagnóstico. Debe hacerse un examen exhaustivo de la realidad de la empresa pues de este estudio previo surgirá el plan de igualdad adecuado a las necesidades de cada entidad. Los elementos objeto de análisis dependen de cada empresa. No siempre se observan las mismas materias ya que cada organización pone el acento en los parámetros que considera oportuno en función de la composición de la plantilla y de las posibles carencias que pudieran revelar alguna desigualdad entre mujeres y hombres, pues de lo que se trata es de buscar equilibrio entre ambos sexos en todos los ámbitos de la empresa y en el establecimiento de medidas que garanticen la plena igualdad. Los planes de igualdad no suelen expresar los elementos que han analizado para completar el diagnóstico, y menos exponer los resultados que hubiera arrojado el mismo, aunque excepcionalmente se hace referencia

a esta materia en algunos de los planes de igualdad estudiados. A continuación se expondrán los planes de igualdad que incluyen la formación entre las materias objeto del diagnóstico de situación de la empresa. Algunos planes de igualdad se limitan a enumerar las materias objeto de diagnóstico, citando expresamente entre ellas a la formación, y otros planes de igualdad especifican algunos parámetros que permiten identificar cómo afecta la formación a hombres y mujeres.

Entre los planes de igualdad que únicamente mencionan la formación sin señalar alguna variable que pueda indicar diferencias entre hombres y mujeres se encuentran los planes de Atlas España, Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP), Centro de Formación Empresarial Aura, Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), Comisiones Obreras Región de Murcia, ENSA, Groupama Seguros y Reaseguros, Grupo Asegurador Reale o Xerox.

El diagnóstico del plan de igualdad de Groupama Seguros y Reaseguros se limita a analizar algunas de las medidas de igualdad que conforman el contenido mínimo del plan de igualdad y que se detallan en el artículo 46 de la LOI. Es decir, que para realizar dicho plan se han investigado las materias relativas a acceso al empleo y selección, promoción y clasificación profesional, *formación*, retribución, conciliación laboral, personal y familiar, ordenación de tiempo de trabajo y prevención del acoso por razón de sexo y sexual²².

El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) se ciñe a las siguientes áreas: cultura organizativa, estrategia política, estructura organizativa, política de recursos

²² Apartado 3 (diagnóstico y objetivos), plan de igualdad de Groupama Seguros y Reaseguros (2008-2013), pág. 1, <https://www.observatoriovascosobreacoso.com/wp-content/uploads/2015/09/PLAN-DE-IGUALDAD-DE-GROUPAMA-SEGUROS-Y-REASEGUROS-S.A.pdf>. En este sentido, se pone de manifiesto que para la realización del diagnóstico inicial ha sido necesario comparar los resultados con un estudio sectorial y así conocer la verdadera situación de la empresa en las diferentes materias a analizar. Para ello se ha escogido el informe de “Índices de Personal de Entidades Aseguradoras 2007”, elaborado por ICEA conforme a las normas de UNESPA.

humanos, política de comunicación, gestión económico-financiera, *formación*²³.

En el plan de igualdad de Xerox se hace un análisis cuantitativo sobre datos generales de la plantilla, antigüedad, niveles jerárquicos, contrato, jornada y encuesta de empleados. Y también se hace una revisión cualitativa acerca de cultura de la empresa y responsabilidad social corporativa, contratación, *formación*, promoción, política retributiva, conciliación, comunicación y prevención del acoso sexual²⁴.

ENSA ha considerado necesario para alcanzar un diagnóstico de situación válido analizar estas cuestiones: características de la plantilla, evolución de la plantilla, jornada de trabajo, responsabilidades familiares, reclutamiento y selección de personal, *datos sobre formación*, datos sobre promoción y presencia mujer en órganos representación²⁵.

El plan de igualdad de Comisiones Obreras Región de Murcia señala que para la elaboración del diagnóstico se ha contado con datos desagregados en función de la variable sexo, relativos estructura de la plantilla, como son: distribución de la plantilla por sexo, distribución de la plantilla por antigüedad, por tipo de contrato, por departamentos y categorías profesionales, complementos salariales, retribuciones medias por cada puesto de trabajo, distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo y categorías profesionales, *formación*, distribución de la plantilla por tipo de jornada, promociones realizadas, datos sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incorporaciones y bajas definitivas²⁶.

²³ Apartado 3.1 (resumen del diagnóstico de situación), Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) (2012-2016), pág. 2, http://www.igualdadnlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/CERMI_PdI.pdf.

²⁴ Apartado 2 (diagnóstico), plan de igualdad de Xerox (2019-2022), http://www.igualdadnlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/xerox_PdI.pdf.

²⁵ Apartado 2 (diagnóstico), plan de igualdad de ENSA (2008), pág. 12, http://www.igualdadnlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Ensa_PdI.pdf.

²⁶ Los instrumentos que han servido de soporte a esta organización sindical para realizar el diagnóstico son el “manual para delegados y delegadas para el diagnóstico,

En Centro de Formación Empresarial Aura se han tomado en consideración datos cuantitativos y cualitativos de diversa índole, entre los que destacan los siguientes: información cuantitativa relativa a las características de la plantilla, para analizar la evolución y resultados de las políticas de igualdad en la empresa; análisis de las políticas y prácticas de empleo: procedimientos de selección, *formación*, promoción y retribución del personal, manuales de actuación específicos, etc; opiniones y sugerencias del personal aportadas mediante un cuestionario de clima laboral; apartado de igualdad²⁷.

Para la realización del plan de igualdad del Grupo Asegurador Reale se ha recabado información acerca de las siguientes áreas: cultura de empresa, responsabilidad social corporativa, características de la plantilla (datos generales, contratación, antigüedad, niveles jerárquicos, tiempo de trabajo/jornada, movimientos de personal), selección, *formación*, promoción, política salarial, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida laboral y familiar, comunicación, política social, prevención del acoso sexual, riesgos laborales y salud laboral²⁸.

negociación y aplicación de medidas y planes de Igualdad”, editado por la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, recabando datos sobre el acceso a la empresa, las características de la plantilla, retribuciones, formación continua, promoción y conciliación, ampliando la metodología con las “herramientas para detectar y corregir la brecha salarial de género: sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género” y “herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género”, proporcionadas por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a través de la página Web www.igualdadenlaempresa.es, II plan de igualdad de Oportunidades Comisiones Obreras Región de Murcia (2018-2020), pág. 4, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/CCOORM_PdI.pdf.

²⁷ II plan de igualdad de Centro de Formación Empresarial Aura (2016-2019), pág. 7, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Aura_PdI.PDF. Se ha prestado especial atención a las áreas donde se ha estimado conveniente avanzar para corregir las posibles discriminaciones, que fueron identificadas en el diagnóstico y otras incorporadas en la elaboración del plan, y que afectan a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres tales como: ausencia de un análisis de riesgos laborales específicos asociados a la maternidad, dificultades para la promoción profesional asociadas a las responsabilidades familiares, feminización y masculinización de determinados puestos, departamentos y sectores y uso sexista del lenguaje.

²⁸ Apartado 4 (ámbito de aplicación), plan de igualdad de Grupo Asegurador Reale, cit.

El plan de igualdad de Atlas España ha tomado en cuenta los siguientes indicadores: representación de las mujeres; porcentaje de mujeres sobre la plantilla total, edad media y porcentaje de puestos de responsabilidad ocupados por mujeres; retribución media, por categorías profesionales y complementos salariales; selección y contratación; desarrollo profesional por sexo y niveles retributivos; *formación profesional impartida por sexo*; políticas de conciliación de vida familiar/personal y laboral; comunicación interna; prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo y otros tales como instalaciones, composición comité de empresa y comisión de igualdad²⁹.

En Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP) se indica que se han recopilado datos desagregados por sexo de las escalas salariales existentes en la empresa, *hombres y mujeres que habían recibido formación y de qué tipo*, procesos de selección y reclutamiento, así como promoción y medidas no formales de equilibrio entre la vida laboral y personal existentes hasta el momento³⁰.

Algunos planes de igualdad muestran los resultados que arrojan los estudios de los indicadores de formación e incluyen datos precisos acerca de la participación de las mujeres en los programas formativos previstos por las empresas así como el tipo de formación recibida por mujeres y hombres. Ciertos planes de igualdad presentan los porcentajes de mujeres y hombres que han recibido alguna formación y en otros casos se avanzan las horas de formación en las que han intervenido mujeres y hombres. En general, las conclusiones que se derivan del diagnóstico dependen del tipo de formación y de la composición de la plantilla, pues si en la empresa hay ocupados más hombres que mujeres obviamente éstos participarán más que las mujeres en los programas de formación. Entre los planes que aportan algún detalle acerca de la formación cabe citar a Tecon Soluciones Informáticas, ONCE, Hermandad

²⁹ Apartado 4, plan de igualdad de Atlas España, cit.

³⁰ Diagnóstico, II plan de igualdad de Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP) (2017-2019), pág. 5, (http://www.igualdadnenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/ACPP_PdI.pdf).

Farmacéutica del Mediterráneo, Dr. Franz Schneider, EMC Computer Systems Spain o S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos.

Tecon Soluciones Informáticas determina que los objetivos del plan de igualdad se definieron tras la realización de un diagnóstico de situación para el que se recabaron datos desagregados por sexo de las escalas salariales existentes en la empresa, *hombres y mujeres que habían recibido formación el año anterior y de qué tipo*, procesos de selección y reclutamiento, promoción y medidas no formales de equilibrio entre la vida laboral y personal existentes hasta el momento³¹. En cuanto a la formación, según el diagnóstico, el 71% de los hombres han realizado cursos en el último año, mientras que la participación de las mujeres es del 50%³².

El diagnóstico de ONCE se estructura en torno a una serie de ejes estratégicos que ayudan a ordenar la información y a concretar el análisis sobre la situación de la empresa, respecto a los principios de igualdad de oportunidades y de no discriminación. Se trata de: política y cultura de Fundación ONCE, responsabilidad social empresarial, representatividad de género, selección, contratación, desvinculación, clasificación profesional y absentismo, *formación*, planes de desarrollo y promoción, política y estructural salarial, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, comunicación, condiciones de trabajo, riesgos laborales y salud laboral y prevención del acoso laboral/sexual y del acoso por razón de sexo³³. El

³¹ Plan de igualdad de Tecon Soluciones Informáticas (2015-2017), pág. 4, http://www.igualdaddenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Tecon_PdI_y_protocolo.pdf.

³² Los principales motivos que se han señalado por parte de las mujeres para no haber realizado formación han sido que no se lo han propuesto sus superiores, por lo que no habrá sido necesario, la falta de información y, sobre todo, la falta de tiempo. Algunos hombres señalan que llevan poco tiempo en la empresa y que o no se les ofrece ningún curso (aunque admiten que ellos tampoco lo han pedido), o no están interesados en los cursos que ofrece la empresa porque creen no son útiles, no tienen calidad o no sirven para mejorar sus competencias, plan de igualdad de Tecon Soluciones Informáticas, pág. 7, cit.

³³ Apartado 5 (diagnóstico), plan de igualdad de Fundación ONCE (2016-2020), pág. 12, http://www.igualdaddenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Fundacion_ONCE_Plan_de_igualdad.pdf.

plan también muestra los resultados del diagnóstico que afectan a formación que reflejan que las mujeres han asistido a más acciones formativas que los hombres³⁴. Las mujeres han realizado 81 jornadas formativas y los hombres 25. Dicha formación se divide en formación para el puesto de trabajo, que han llevado a cabo 8 mujeres y 3 hombres, y formación en habilidades realizada por 73 mujeres y 22 hombres³⁵.

En la empresa Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo se han revisado estas cuestiones: composición de la plantilla, representación hombres/mujeres en puestos directivos, representación mujeres/hombres en los comités de empresa, selección, *formación*, conciliación, retribuciones y salud laboral. En lo que respecta a formación, el plan indica que a lo largo del período de análisis (2011-2012) la empresa ha realizado 28.584 horas de formación distribuidas equitativamente entre todos sus colectivos. Del total de horas de formación impartidas, el 61.96% en 2011 y el 60.12% en 2012 han ido destinadas a los colectivos prioritarios en los que se incluyen mujeres, discapacitados, mayores de 45 años y personal de baja cualificación, demostrando así Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo su compromiso con la igualdad³⁶.

El diagnóstico del plan de igualdad de Dr. Franz Schneider afecta a acceso al empleo, corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, clasificación profesional, promoción y *formación*, retribución, salud laboral, comunicación y lenguaje no sexista. En cuanto a los resultados del análisis de la formación en la empresa destacar que se ha impartido formación en las si-

³⁴ No es extraño que las mujeres hayan realizado más acciones formativas que los hombres pues el 65% de la plantilla de Fundación ONCE son mujeres. Según indica el plan de igualdad, la empresa cuenta con 52 mujeres y con 28 hombres. siendo por tanto el 65% de la plantilla mujeres, apartado 2.2 (alcance y vigencia), plan de igualdad Fundación ONCE, cit., pág. 8.

³⁵ Apartado 5.5 (formación, planes de desarrollo y promoción profesional), plan de igualdad de Fundación ONCE, cit., pág. 30.

³⁶ Apartado 11 (diagnóstico de situación), plan de igualdad de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo (2013-2016), pág. 11, <http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/fichaHermandadFarmaceutica.htm>.

guientes materias: prevención de riesgos laborales, adaptación de los conocimientos al puesto de trabajo, nuevas tecnologías, formación en materia de igualdad, reciclaje profesional para personas que han estado alejadas de la empresa por causas familiares y otra formación que obedece a motivaciones particulares de los trabajadores (cursos de contabilidad, cursos de inglés, etc)³⁷. En general, en Dr. Franz Schneider se han realizado un total de 23 cursos, con un total de 313 participantes, a los que han acudido como asistentes un 21% de mujeres y un 79% de hombres. Los hombres han realizado más formación que las mujeres pues ha podido observarse que gran parte de la formación está orientada al personal que cuenta con una cualificación media, de modo que al relacionar este dato con el hecho de que la plantilla femenina ocupa generalmente las categorías más inferiores, se desprende que por regla general las mujeres de la empresa reciben menos formación que los hombres, razón por la que resulta necesario potenciar la formación de las mujeres de la plantilla. También se ha promovido formación que tenga relación con puestos de trabajo que tradicionalmente hayan estado desempeñados por personal masculino. Los cursos ofertados fueron: Puente Grúa, en el que participaron 52 personas, el 92% fueron hombres y el 8% mujeres; Carretillas elevadoras, que contó con 48 participantes, 87% hombres y 13% mujeres; o Lean Manufacturing en el que intervinieron 15 personas, 86% hombres y 14% mujeres³⁸.

³⁷ Capítulo 3 (clasificación profesional, promoción y formación), II plan de igualdad de Dr. Franz. Schneider (2014-2018), pág. 35, http://www.igualdaddenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/DrFranz_PdI.pdf. En este sentido, la participación de las mujeres en estos cursos depende de la materia del mismo. En el curso de seguridad y prevención de riesgos laborales han participado 6 mujeres y 42 hombres; en el de nuevas tecnologías, cuando se incorporan nuevos equipos técnicos o programas informáticos, intervienen 63 mujeres y 57 hombres; en el curso de formación en materia de igualdad, sobre seguimiento y evaluación de planes de igualdad se cuentan 36 mujeres y 51 hombres, y en el de reciclaje profesional para quienes por motivos familiares hayan permanecido alejados de la actividad profesional durante largos períodos de tiempo ha participado una mujer.

³⁸ Capítulo 3 (clasificación profesional, promoción y formación), II plan de igualdad de Dr. Franz. Schneider, pág. 37, cit. En todos los casos la Sociedad ha asumido el gasto de los cursos, los cuales siempre conllevan un coste, porque aunque normalmente se

En EMC Computer Systems Spain se analizan estas cuestiones: evolución de la plantilla, promoción, *formación*, retribución y conciliación. En este caso el número de asistencias femeninas a cursos de formación ha sido de 953 mientras que los hombres han participado en 3.098 acciones de formación. Aunque a priori parece que domina la presencia masculina en la formación, si tales datos se comparan con el número de plantilla femenina y masculina, 90 mujeres y 267 hombres, ello nos demuestra que la asistencia ha sido bastante igualada, de 2,12 cursos de media por año para mujeres y de 2,32 para hombres³⁹.

El diagnóstico de S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizacionales refleja que los hombres han recibido más formación que las mujeres. Un mayor número de hombres ha participado en acciones de formación y también han tenido más horas de formación. La empresa ha dado formación a 141 personas de las que 43 son mujeres, lo que equivale al 32,09%, y 98 hombres, que suman el 73,13% del total. Por otro lado, se han impartido 408 horas de formación, de las que 112,5 han correspondido a mujeres y 295,5 a hombres. Los hombres superan a las mujeres en horas de formación, tanto interna como externa. Pues se han programado 314 horas de formación externa siendo 88,5 horas para mujeres y 225,5 para hombres. Lo mismo sucede con la formación interna, ya que de las 94 horas previstas 24 corresponden a mujeres y 70 a hombres⁴⁰.

soliciten subvenciones para la formación, las horas formativas siempre son remuneradas lo que supone que la sociedad deba asumir el coste, además de la utilización de otros recursos como salas de la empresa, material etc. por lo que los cursos nunca resultan del todo gratuitos. La mayoría de las acciones formativas impartidas han tenido relación con el puesto de trabajo desarrollado por el personal, si bien otras responden a la idoneidad de la acción formativa, así como, en su caso, el abono del coste de la misma.

³⁹ Plan de igualdad de EMC Computer Systems Spain, pág. 7, cit.

⁴⁰ Apartado 2.3 (diagnóstico), plan de igualdad de S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizacionales (2015-2017), http://www.igualdadlenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/S2_PdI.pdf.

LA FORMACIÓN ENTRE LOS OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46.1 de la LOI establece que “los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar”, los cuales estarán en función de los resultados del diagnóstico de situación de la empresa, pues el diagnóstico de la situación de la empresa determina los objetivos que debe seguir el plan de igualdad para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa. Estos objetivos, a su vez, se verán cumplidos a través de las concretas acciones que se propongan en el plan de igualdad, que van destinadas a corregir las desviaciones que se hubieran detectado en el proceso de realización del diagnóstico, de manera que los objetivos que se enuncien en el plan de igualdad deberán acompañarse de medidas específicas dirigidas a subsanar las desigualdades detectadas en la fase de diagnóstico. No obstante esto, la mayor parte de los planes de igualdad exponen objetivos universales susceptibles de ser aplicados a cualquier empresa, pues se recogen propósitos generales que puedan ajustarse a las necesidades de todas las empresas tales como “garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres en el ámbito referido de este acuerdo”, “promover la eliminación de las desigualdades para evitar que existan desequilibrios entre hombres y mujeres”, “prevenir y combatir la discriminación indirecta y erradicar cualquier conducta discriminatoria por razón de sexo” o “fomentar la mejora de la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores promoviendo medidas de conciliación que permitan construir una cultura de flexibili-

dad favorecedora de un mayor equilibrio entre la vida personal y laboral”⁴¹.

Pero aunque dominan los planes de igualdad que se expresan en los términos anteriores, también existen planes de igualdad que si expresan objetivos ligados a formación, que tienen que ver con formación orientada a realizar acciones de sensibilización de la plantilla en materia de igualdad, con la formación profesional del personal en general y de las mujeres en especial, o con la divulgación de los programas formativos de la empresa. Los objetivos en materia de formación que se ven en los planes de igualdad de las empresas con distintivo de igualdad son los siguientes: incorporar el concepto de corresponsabilidad en las acciones de sensibilización (Asociación Alanna⁴²); realizar acciones de sensibilización-formación que posibilite a las personas reconocer y eliminar estereotipos de género que permanecen ocultos (Pauma⁴³); formar a toda la plantilla en la sensibilización y concienciación de la igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de género, origen y situaciones personales de discapacidad (Academia Técnica Universitaria⁴⁴, Asociación Alanna⁴⁵, Carac⁴⁶, Centro de Formación Empresarial Aura⁴⁷, Asociación Dianova España⁴⁸,

⁴¹ Objetivos, II plan de igualdad de Ferrovial (2015-2019), pág. 2, http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/ferrovial_PdI.pdf.

⁴² Apartado 5 (objetivos), plan de igualdad de Asociación Alanna (2017-2020), pág. 12, http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/PLAN_IGUALDAD_alanna.pdf.

⁴³ Apartado 3.3 (objetivos), III plan de igualdad de Pauma (2016-2019), pág. 13, http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Pauma_PdI.pdf.

⁴⁴ Apartado 3.2 (objetivos), plan de igualdad de Academia Técnica Universitaria (ATU) (2018), pág. 6, http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/ATU_PdI.pdf.

⁴⁵ Apartado 5 (objetivos), plan de igualdad de Asociación Alanna, cit., pág. 13.

⁴⁶ Apartado 2.1 (objetivos del plan), plan de igualdad de Carac (2015-2017), pág. 15, http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Carac_PdI.pdf.

⁴⁷ II plan de igualdad de Centro de Formación Empresarial Aura, pág. 5, cit.

⁴⁸ Apartado 2 (objetivos), II plan de igualdad de Asociación Dianova España (2016-2020), pág. 8, (http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Dianova_PdI.pdf).

Enagás⁴⁹, Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP)⁵⁰, ICSE⁵¹, José María Lázaro⁵², Saint-Gobain Placo Ibérica⁵³), fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género (Carac⁵⁴, Empresa Municipal de Medio Ambiente Urbano⁵⁵, ENSA⁵⁶), potenciar el nivel formativo de las mujeres con el objeto de facilitar el acceso al empleo y su desarrollo profesional (Empresa Municipal de Servicios de Medioambiente Urbano (EMULSA)⁵⁷, Hidraqua⁵⁸, Sorea⁵⁹, Unilever⁶⁰); desarrollar acciones formativas dirigidas a mujeres en puestos de responsabilidad (Pauma)⁶¹; mantener la difusión de los cursos a través de los medios de comunicación interna existentes en la empresa, con objeto de facilitar la formación a todos los trabajadores y traba-

⁴⁹ Apartado 2 (principios y objetivos del plan de igualdad), plan de igualdad de Enagas (2009), pág. 10, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/enagas_plan_igu.pdf.

⁵⁰ Apartado 3 (objetivos), plan de igualdad de Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP) (2012-2014), pág. 11, https://www.easp.es/wp-content/uploads/2019/03/PLAN_IGUALDAD_EASP.pdf.

⁵¹ Apartado 6 (objetivos), II plan de igualdad de ICSE, pág. 8, cit.

⁵² Apartado 2 (objetivos), plan de igualdad de José María Lázaro (2016-2017), pág. 3, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Jose_Maria_Lazaro_PdI.pdf.

⁵³ Apartado 5 (objetivos), II plan de igualdad de Saint Gobain Placo Ibérica (2019-2022), pág. 10, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Saint_Gobain_Placo_PdI.pdf.

⁵⁴ Apartado 2.1 (objetivos del plan), plan de igualdad de Carac, pág. 15, cit.

⁵⁵ Apartado 2 (objetivos), III plan de Igualdad de la Empresa Municipal de Servicios de Medioambiente Urbano (EMULSA), pág. 6, cit.

⁵⁶ Apartado 3.1 (objetivos), plan de igualdad de ENSA, pág. 37, cit.

⁵⁷ Apartado 2 (objetivos), III plan de igualdad de la Empresa Municipal de Servicios de Medioambiente Urbano (EMULSA), pág. 6, cit.

⁵⁸ Apartado II (objetivos), plan de igualdad de Hidraqua (2016-2020), pág. 5, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Hidraqua_IIPdI.pdf.

⁵⁹ Apartado II (objetivos), II plan de igualdad de Sorea (2015-2019), pág. 4, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Sorea_PdI.pdf.

⁶⁰ Apartado II (objetivos), plan de igualdad de Unilever (2013), pág. 5, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Unilever_PdI.pdf.

⁶¹ Apartado 3.3 (objetivos), III plan de igualdad de Pauma (2016-2019), pág. 13, cit.

jadoras (Atlas España⁶²) o facilitar el acceso a la formación en condiciones de igualdad (Hermandad Farmacéutica del mediterráneo⁶³).

⁶² Apartado 5.6 (objetivos), plan de igualdad de Atlas España, cit.

⁶³ Apartado 12 (objetivos), plan de igualdad de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, pág. 11, cit.

MEDIDAS DE IGUALDAD EN MATERIA FORMACIÓN

Una vez que se ha realizado el diagnóstico de la situación de la empresa, y que desde dicho diagnóstico se han fijado los objetivos de igualdad a alcanzar, deben arbitrarse medidas específicas destinadas a garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales, dando forma práctica a los objetivos que se han redactado en el plan de igualdad. Sobre este particular, el artículo 46.2 LOI, en la redacción inicial dada por la Ley 3/2007, establecía que “para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”. Dicho precepto se modificaba posteriormente por el artículo 1.2 del 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 ocupación⁶⁴, el cual determinó que los planes de igualdad deberían contener al menos las siguientes materias: “a) proceso de selección y contratación. b) clasificación profesional. c) formación. d) promoción profesional. e) condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. f) ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. g) Infrarrepresentación femenina. h) retribuciones. i) prevención del acoso sexual y por razón

⁶⁴ BOE de 7 de marzo de 2019.

de sexo”. Ciertamente, los planes de igualdad de las empresas que cuentan con distintivo de igualdad se ajustan en líneas generales a los contenidos del artículo 46.2 LOI en su redacción inicial, aunque muchos de ellos también han introducido algunas de las medidas que se proponen en el Real Decreto-Ley 6/2019, como corresponsabilidad o infrarrepresentación femenina, ésta última materia en relación con las áreas de acceso al empleo o promoción profesional.

En lo que respecta a las medidas formativas cabe señalar que las mismas son muy variadas. Tomando como punto de partida la necesidad de “establecer un plan de formación que evite la discriminación por razón de género en el acceso a la formación”⁶⁵, los planes de igualdad plantean la formación desde múltiples ámbitos insertando la misma en las diferentes áreas que componen el plan de igualdad y que configuran las condiciones de trabajo como son, entre otros, acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, retribución o tiempo de trabajo. Desde diversas perspectivas, las medidas formativas giran en torno a la formación profesional en general, y de las mujeres en particular, y en este orden en torno a la formación de las mujeres para favorecer su acceso a puestos en los que estén subrepresentadas, y también se aborda la formación como vehículo para la sensibilización en materia de igualdad de toda o parte de la plantilla. Además, desde una perspectiva formal, los planes de igualdad también se ocupan de regular cuándo y cómo se realizará la formación.

Por una parte, en relación con la formación para el empleo, las acciones previstas en los planes de igualdad tratan de que todas las personas empleadas en las empresas tengan información sobre los programas de formación que se oferten, de favorecer la formación de las mujeres para que puedan ocupar puestos de trabajo en los que están subrepresentadas o de promover la formación de las personas que se hayan desvinculado temporalmente de la empresa por causas familiares. Por otra parte, en lo que afecta a

⁶⁵ Apartado 3.4.1 (formación), plan de igualdad de Alcatel Lucent España, pág. 8, cit.

la formación en igualdad, los planes de igualdad proponen hacer llegar al conjunto de la plantilla de la empresa los principios de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres. En lo concerniente a cuándo y cómo se hará la formación, los planes suelen determinar el horario y los canales, presenciales o a distancia, para realizar las acciones formativas que se hubieran programado en la empresa, con el objeto de hacer compatible la formación con la vida familiar y personal.

Se considera fundamental la mejora de la formación de los empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional como en el de su educación general. Por un lado se favorece el perfeccionamiento a nivel profesional para facilitar el ascenso a superiores categorías, y por otro hay que facilitar la satisfacción de la curiosidad o interés personal para conseguir el bienestar del personal⁶⁶. De ahí que, en algunos casos, la formación supere el ámbito de la relación laboral y se proyecte más allá sobre la vida del trabajador.

1. LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS ACCIONES DE FORMACIÓN

Si la formación se considera un medio a través del cual eliminar las diferencias existentes entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, no es extraño que lo primero que destaquen algunos planes de igualdad sea la necesidad de asegurar la publicidad de los cursos de formación proyectados por la empresa para que los mismos sean conocidos por el total de la plantilla y concretamente por las mujeres. Así lo expresan, entre otros, los planes de igualdad de Accem, Broseta Abogados, EMC Computer Systems Spain, Dr. Franz Schneider, Ricardo Luz y Asociados o Soemca Empleo.

El plan de igualdad de Accem habla de facilitar el acceso de todos los trabajadores a la información sobre la oferta formativa que

⁶⁶ Apartado cuarto. V (medidas que garanticen la igualdad de trato en materia de formación), plan de igualdad de Ricardo Luz y Asociados (2013), http://www.igualdad-en-la-empresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Ricardo_Luz_y_Associados_Plan_de_igualdad.pdf

pudiese resultarles de interés en función de las competencias que requiera su puesto de trabajo, insistiendo en que el género de un trabajador nunca pueda constituir un criterio de selección o exclusión para participar de una actividad formativa⁶⁷. En el plan de Broseta Abogados se anuncia que el plan anual de formación se publicará en la intranet de la empresa⁶⁸. EMC Computer Systems Spain señala que la oferta formativa que la Compañía establece para sus empleados se promocionará específicamente en los emails enviados a principios de cada trimestre⁶⁹. En Dr. Franz Schneider se ha utilizado el tablón de anuncios para informar acerca de los cursos programados por la empresa, y se refiere especialmente a formación que tenga relación con puestos de trabajo que tradicionalmente hayan estado desempeñados por personal masculino, a los efectos de incentivar la promoción interna de las mujeres⁷⁰. Ricardo Luz y Asociados habla de proporcionar una información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa de la empresa, y especialmente a las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, para que no pierdan oportunidades de formación ni de promoción⁷¹. Soemca Empleo dispone que la comunicación a la plantilla de los cursos de formación se hace por varias vías, correo electrónico, publicación en el portal del empleado a través de intranet y en los tabloneros de los diferentes centros de trabajo facilitándose así la participación en

⁶⁷ Área 4 (formación interna), plan de Igualdad de Accem, pág. 31, cit.

⁶⁸ Artículo 12.4, plan de igualdad de Broseta Abogados (2015-2019), pág. 17, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Broseta_Abogados_Plan_de_Igualdad_2011.pdf.

⁶⁹ Objetivo 2 (formación), plan de igualdad de EMC Computer Systems Spain, pág. 17, cit. Philips Ibérica informará de su programa formativo mediante envío de email a todo el personal y a través de su Learning Portal, apartado 7 (formación), plan de igualdad de Philips Ibérica (2009-2017), pág. 3, cit.

⁷⁰ En concreto se ofertaron estos cursos: Puente Grúa (52 participantes, el 92% fueron hombres y el 8% mujeres), carretillas elevadoras (48 participantes, 87% hombres y 13% mujeres) y Lean Manufacturing (15 participantes, 86% hombres y 14% mujeres), capítulo 3.1.4, plan de igualdad de Dr. Franz Schneider, pág. 37, cit.

⁷¹ Apartado cuarto. V (medidas que garanticen la igualdad de trato en materia de formación), plan de igualdad de Ricardo Luz y Asociados, cit.

acciones formativas para su desarrollo profesional y aumento de habilidades, competencias y conocimientos, pudiendo acceder a la misma en igualdad de condiciones⁷².

Desde ahí, los planes de igualdad proponen que se estimule a las mujeres para que participen en las jornadas formativas de la empresa con el objeto de alcanzar una participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones de formación. Así lo recogen los planes de igualdad de FCC Industrial e Infraestructuras Energéticas⁷³ o de Acciona Facility Services, que indican que se fomentará la formación en el personal femenino, contabilizando para ello las horas de formación por sexos que se realice en cada plan formativo que desarrolle la empresa⁷⁴.

Los planes de igualdad de Banco de Sabadell, Centro de Formación Empresarial Aura, Ernst & Young Servicios Corporativos, Autoescuela Placentina o Ricardo Luz y Asociados proponen medidas específicas para lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones de formación. El plan de Banco de Sabadell determina que en todo programa formativo impartido en la empresa se propiciará la participación equilibrada de género, al menos en proporción a su presencia en las áreas afectas al programa formativo⁷⁵. Otros planes de igualdad se pronuncian en el mismo sentido, pues hablan de conseguir una mayor presencia proporcional de mujeres en las acciones formativas, si bien se ciñen a la formación en puestos en los que están subrepresentadas.

⁷² Apartado 2.5 (formación), plan de igualdad de Soemca Empleo, pág. 8, cit. Sodexo España propone reforzar la información a todo el personal de la empresa de las ofertas de formación anuales, realizando comprobaciones periódicas de la eficacia para ello de los canales internos utilizados (comunicaciones, intranet, tableros de anuncios...), apartado 8.4 (formación), plan de igualdad de Sodexo España, pág. 17, cit.

⁷³ Apartado 2 (formación), plan de igualdad de FCC Industrial e Infraestructuras Energéticas (2018-2022), pág. 6, http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/FCCIndustrial_PdI.pdf.

⁷⁴ Apartado 3 (D: formación), plan de igualdad de Acciona Facility Services, pág. 8, cit.

⁷⁵ Acción B, plan de igualdad Banco Sabadell (2016-2020), pág. 2, http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Sabadell_PdI.pdf.

Es el caso de Centro de Formación Empresarial Aura⁷⁶ y Ricardo Luz y Asociados⁷⁷ que proponen acciones positivas en materia de formación orientadas a fomentar la presencia de las mujeres en todos los niveles de responsabilidad. El plan de igualdad de Ernst & Young Servicios Corporativos contiene una medida de acción positiva que trata de asegurar la presencia de las mujeres en las acciones formativas no convencionales (de limitado acceso)⁷⁸. Y en la empresa Autoescuela Placentina se prevé promocionar y motivar al personal femenino para que realice cursos relacionados con las actividades masculinizadas y viceversa con el personal laboral masculino⁷⁹.

El plan de igualdad de EMC Computer Systems Spain se marca como objetivo incrementar tanto el número de horas de formación dirigida a mujeres, como el número de mujeres que acceden a la formación que la empresa ofrece a sus empleados. Así pues, se contempla el acceso tanto a los programas de cualificación técnica general de la empresa, como a los programas específicos para la obtención de habilidades y promoción de actitudes orientadas al desarrollo profesional de las mujeres. En este sentido, la empresa se propone que un 70% de las mujeres accedan a la formación

⁷⁶ Apartado 3.C (área de formación y desarrollo personal), plan de igualdad de Centro de Formación Empresarial Aura, pág. 13, cit. También así Servicios y Estudios para la Navegación Aérea y la Seguridad Aeronáutica (SENASA), apartado 5.4.1 (formación), plan de igualdad de SENASA (2010-2012), pág. 17, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Senasa_PdI.pdf.

⁷⁷ Apartado cuarto. V (medidas que garanticen la igualdad de trato en materia de formación), plan de igualdad de Ricardo Luz y Asociados (2013),

⁷⁸ Formación, II plan de igualdad de Ernst & Young Servicios Corporativos (2011), pág. 5, <http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/ernstYoung2Plan.pdf>.

⁷⁹ La empresa ha desarrollado diversas acciones positivas impartiendo cursos en colaboración con el Instituto de la Mujer de Extremadura así como con Fundación Mujeres, en el que han participado 15 mujeres para obtener la autorización de transporte sanitario para conducir ambulancias, conductoras de camiones pesados, autobuses y maquinaria de obras, dado que es un sector donde apenas hay presencia de las mujeres. De hecho, esta empresa ha formado a la primera mujer que ha obtenido el título de Gruista en España y ha trabajado como tal, apartado 4.2.2 (formación), plan de igualdad de Autoescuela Placentina, pág. 10. http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/auto_place_PdI.pdf.

ofrecida por EMC e incrementar la asistencia hasta 32 horas en los dos años de vigencia de la medida⁸⁰.

En ocasiones, la falta de participación de las mujeres en las acciones de formación depende del área en el que se plantean las mismas, pues es posible que la formación sólo se realice para categorías profesionales que tienen escasa presencia femenina. Así lo refleja el plan de igualdad de Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP) que pone de manifiesto que la mayor parte de ayudas económicas para formación se han destinado a la formación de ciertos colectivos (profesorado y personal técnico de proyectos)⁸¹, lo que supone un menor acceso de las mujeres a las actividades de formación en una plantilla donde existe una segregación horizontal del trabajo por sexos, pues la proporción de mujeres es mayor en las categorías más bajas para las que no se ha previsto ninguna formación. En tal caso, el plan de igualdad apunta que será necesario hacer un esfuerzo especial por informar y motivar a aquellos grupos o perfiles profesionales que muestran menos interés, especialmente cuando un determinado espacio formativo tiene sobrerrepresentación de uno de los sexos, estableciendo medidas de acción positiva para incentivar la formación de trabajadoras y trabajadores de aquellas categorías profesionales que habitualmente acceden menos a la formación⁸². Lo mismo sucede

⁸⁰ Objetivo 3 (formación), plan de igualdad de EMC Computer Systems Spain, pág. 17, cit.

⁸¹ El coste medio por actividad formativa es mayor para los hombres que para las mujeres. Esto ocurre en los cursos residenciales y la diferencia aumenta si se trata de jornadas y congresos, actividades en las que el coste medio por actividad realizada por hombres triplica al de las realizadas por mujeres, apartado 4.3 (formación), I plan de igualdad de Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP), pág. 15, cit.

⁸² Para dar respuesta a la situación planteada., el plan propone estas medidas: realización de un análisis que ayude a detectar las necesidades formativas de hombres y mujeres de la plantilla de cada categoría profesional; realización de un análisis comparativo por sexos para identificar cual es el perfil de las personas trabajadoras que reciben formación y las características de las actividades formativas que se realizan; garantía de la participación de mujeres y hombres tanto en el diseño como en el desarrollo efectivo de los planes de formación; establecimiento de un proceso explícito y transparente que garantice, con criterios conocidos y objetivables, que la selección de las personas que acceden a la formación se realiza en igualdad de oportunidades,

en la empresa Dr. Franz Schneider donde ha podido observarse que gran parte de la formación está orientada al personal que cuenta con una cierta cualificación, de manera que las mujeres, con perfiles profesionales más bajos, reciben menos formación que los hombres, siendo necesario promover la formación de las mujeres de la plantilla⁸³.

Debido a la composición de la plantilla, en empresas como Borges o Centro de Formación Empresarial Aura no se detecta falta de participación de mujeres en las acciones formativas, más bien al contrario. En Centro de Formación Empresarial Aura el porcentaje de formación recibida expresada en horas por parte de mujeres es del 73.13% y las de los hombres de un 26,86%, y expresada en número de participantes es del 75.09% para las mujeres y del 24.90% para los hombres⁸⁴. En Borges, cuya plantilla está integrada por un 67% de mujeres y un 33% de hombres, el número de mujeres formadas es mayor al de los hombres. De un total de 369 personas, 224 mujeres han recibido formación, lo que equivale al 61%, y 145 hombres, que son el 39% del total de personas formadas en Borges. Ahora bien, aunque las mujeres han recibido más formación que los hombres, dicha diferencia no se refleja ni en las horas de formación ni en los costes de la misma. Analizando las horas de formación que han recibido los empleados, éstas son similares entre mujeres y hombres. En total se han impartido 2.502 horas de formación, de las cuales 1.093 corresponden a hombres, que suponen el 44% de la formación, y 1.410 a mujeres, que suman el 56%⁸⁵. Además, aunque las mujeres han recibido más formación que los hombres, la inversión en formación ha

apartado 4.3 (formación), I plan de igualdad de Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP), pág. 17, cit.

⁸³ Capítulo 3.1.4.VII, II plan de igualdad de Dr. Franz. Shneider, pág. 36, cit.

⁸⁴ Apartado 3 (formación y desarrollo personal), plan de igualdad de Centro de Formación Empresarial Aura, pág. 12, cit.

⁸⁵ Esta pequeña diferencia se debe a que hay más mujeres interesadas en recibir clases de idiomas, lo que hace que aumente el número de horas, apartado 4.3 (formación), III plan de igualdad de Borges (2016-2021), pág. 21, http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/3rPlandeIgualdadBSA_2016_2021.pdf.

sido mayor en hombres (un 65% del total invertido). Este hecho es debido a que, a pesar de que más mujeres han recibido formación, un número elevado de mujeres han recibido formación interna sin coste añadido (como la formación anual en “higiene y seguridad alimentaria, sensibilización medioambiental y prevención de riesgos laborales” que se realiza cada año a toda la plantilla del área productiva), mientras que la formación de los hombres (en “conducción segura de aparatos de elevación”⁸⁶) sí supone un coste añadido. Se ha realizado una inversión total de 41.035 €, de los que el 65%, 26.710 €, se han destinado a la formación de hombres, y 14.325 €, el 35%, a la de mujeres⁸⁷.

2. LA FORMACIÓN EN LAS ACCIONES DE COMUNICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las acciones de comunicación previstas en los planes de igualdad tratan de potenciar la imagen de la empresa así como su compromiso con la igualdad. En líneas generales, las acciones sobre comunicación pueden estructurarse en los siguientes bloques: creación de cultura empresarial de igualdad⁸⁸, información a las personas ocupadas en la empresa de las políticas de igualdad de la misma, participación de la plantilla en el desarrollo del principio de igualdad, imagen exterior de la empresa, elaboración de guías sobre igualdad⁸⁹ o formación.

⁸⁶ A ello hay que unir la formación de Master facilitada a un trabajador del departamento técnico, lo cual, además de fomentar la especialización de conocimientos, también supone un coste mayor.

⁸⁷ Apartado 4.3 (formación), III plan de igualdad de Borges, pág. 20, cit.

⁸⁸ “... Reale, además se caracteriza por su compromiso formal con las ‘Personas’ y la ‘Ética Empresarial’, constituyendo dos de los cinco valores que forman parte de la cultura de Reale. Estos valores, si bien no hacen alusión de forma directa a la igualdad de oportunidades, constituyen características intrínsecas a la igualdad de oportunidades, al estar relacionados con generar una cultura de igualdad entre los profesionales pues hacen referencia a actuaciones siguiendo criterios de honestidad, transparencia, rigor... así como al reconocimiento de la aportación de las personas al éxito del negocio, promoviendo espacios de confianza basados en el compromiso y fidelidad mutua”, apartado 1 (introducción), plan de igualdad de Grupo Asegurador Reale, cit..

⁸⁹ Acción 14, I plan de igualdad Henkel Ibérica (2008-2011), pág. 24, http://www.igualdadlenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/henkel_plan.pdf.

En este sentido, las medidas sobre formación que se encuentran en las acciones sobre comunicación tratan, en primer término, sobre la utilización no sexista del lenguaje, de impartir formación al personal para que no haga uso de lenguaje sexista y de revisar el lenguaje empleado en las acciones de formación, en segundo lugar se prevén acciones formativas concretas a través de las cuales se pretende dar a conocer el compromiso empresarial con la igualdad así como también mostrar cómo se va implantando el plan de igualdad y, en último término, la formación en el ámbito de las medidas de comunicación se traduce en promocionar la formación que se haga en la empresa así como también en promover la realización y la participación en actos y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Como se ha señalado en el párrafo anterior, las acciones de formación ligadas a evitar el uso de un lenguaje no sexista se proyectan en una doble dirección. Por un lado se refieren a la formación de la plantilla para que utilice un lenguaje neutro y, por otro, a la necesidad de examinar el lenguaje que se emplea a la hora de impartir los programas de formación previstos por la empresa. A propósito de la formación para evitar el uso de un lenguaje sexista, el plan de igualdad de Pavapark determina que “conociendo por adelantado la dificultad de conseguir todos los objetivos que se persiguen en materia de lenguaje no sexista, se perseguirá concienciar en primera instancia a las personas responsables, y en segunda al resto de personal a través de la formación y de la concienciación ante la necesidad de redacción de documentos de carácter no sexista, dentro de toda posibilidad y viabilidad”. Para ello propone que en el portal del empleado se haga difusión de una guía de lenguaje no sexista, con el fin de sensibilizar a toda la plantilla en la necesidad de utilizar un lenguaje neutro en la redacción de todo documento interno o externo de la empresa⁹⁰.

⁹⁰ Medidas área de comunicación y lenguaje no sexista, plan de igualdad de Pavapark (2016-2019), pág. 25, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Pavapark_Movilidad_PdI.pdf.

El plan de igualdad de Academia de Desarrollo Formativo (ADF) reitera la necesidad de seguir formando en el uso no sexista del lenguaje pues declara que dará formación de refresco a toda la empresa del manual de usos no sexistas del lenguaje⁹¹. En FCC Construcción se habla de la elaboración y difusión de una guía del lenguaje que fomente la equidad, así como de la formación respecto a la utilización de un lenguaje no sexista⁹². Broseta Abogados propone garantizar la formación en materia de igualdad y comunicación no sexista al personal responsable del área de comunicación y prensa del despacho⁹³. En Alcatel Lucent España se impartirá formación para la utilización no sexista del lenguaje a toda la plantilla, priorizando aquellas áreas en las que se producen más comunicados⁹⁴. Algunos planes de igualdad como los de Asamblea de Cooperación Por la Paz (ACPP)⁹⁵ o Centro de Estudios Master Anuscheh de Canarias proponen llevar a cabo tanto cursos online como presenciales, relacionados con la utilización de un lenguaje inclusivo, sin discriminación por género⁹⁶. En Unión de Mutuas se trata de realizar formación en materia de comunicación no sexista para que las personas de Unión de

⁹¹ Área 2 (la comunicación en la empresa y el uso no sexista del lenguaje), plan de igualdad de Academia Desarrollo Formativo (ADF) (2016-2019), http://www.igualdadnlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/ADF_PdI.pdf.

⁹² Apartado X (Comunicación. Objetivo: adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad y la diversidad y participando de la difusión del plan de igualdad y las medidas propuestas), II plan de igualdad de FCC Construcción, pág. 17, http://www.igualdadnlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/FCC_Construccion_PdI.pdf.

⁹³ Apartado 15.2 (objetivo 1: cuidar el estilo y contenido del lenguaje), plan de igualdad de Broseta Abogados, pág. 13, cit. En Sodexo España se prevé formar al personal encargado de los medios de comunicación y marketing de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje, apartado 8.9 (comunicación y sensibilización), plan de igualdad de Sodexo España, pág. 21, cit.

⁹⁴ Apartado 3.8.2.1, plan de igualdad Alcatel Lucent España, pág. 15, cit.

⁹⁵ Área de formación, II plan de igualdad de Asamblea de Cooperación Por la Paz (ACPP), pág. 13, cit.

⁹⁶ Área de formación, plan de igualdad de Centro de Estudios Master Anuscheh de Canarias (2014-2019), pág. 48, http://www.igualdadnlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Anuscheh_PdI.pdf.

Mutuas que intervienen en procesos de comunicación estén formadas en la materia⁹⁷.

Con respecto al uso del lenguaje no sexista en las acciones formativas, el plan de igualdad de Banco Sabadell dispone que en cualquier módulo de formación que se realice en la empresa se revisarán muy especialmente los términos en que se presenta desde una perspectiva de género, a fin de facilitar el lenguaje igualitario en las expresiones utilizadas⁹⁸.

Otras de las medidas que se insertan en el ámbito de las acciones de comunicación del plan de igualdad tienen que ver con la idea de hacer visible el interés de la empresa en la promoción del principio de igualdad y en mostrar cómo se va implantando el plan de igualdad acordado. En Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) el interés de la empresa por la promoción del principio de la igualdad se traduce en que desde el área de género se informará permanentemente al equipo sobre las novedades legislativas y de otro tipo existentes en materia de igualdad⁹⁹. Guggenheim Bilbao pone en valor la igualdad visibilizando la formación que se imparte como elemento estratégico del Museo¹⁰⁰.

Y en lo que concierne a visibilizar la implantación de los planes de igualdad, en el plan de igualdad de Asociación Alanna se prevé sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del plan de igualdad, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades¹⁰¹. Del mismo modo, con el objeto de mejorar la

⁹⁷ Apartado 2.3 (comunicación), IV plan de igualdad de Unión de Mutuas, pág. 36, cit.

⁹⁸ Acción B, plan de igualdad de Banco Sabadell, pág. 2, cit.

⁹⁹ Área 6 (acción 5: informar al equipo humano de novedades en materia de igualdad), plan de igualdad Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), pág. 15, cit.

¹⁰⁰ Ficha de actuación 4 (percepción del personal, sensibilización y comunicación interna), plan de igualdad Guggenheim Bilbao (2011-2013), pág. 14, http://www.igualdadnaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Guggenheim_PdI.pdf.

¹⁰¹ Área de comunicación, plan de igualdad de Asociación Alanna, pág. 24, cit.

imagen corporativa de la empresa, Verdimed propone difundir el plan de igualdad entre toda la plantilla a través de un “panel informativo de igualdad”¹⁰².

La participación en actos, eventos y campañas relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres como medida de comunicación figura en el plan de igualdad de Alcatel Lucent España¹⁰³. También se recoge esta medida en el plan de igualdad de Henkel Ibérica que habla de hacer campañas especiales como el 8 de marzo y el 25 de noviembre, que inviten a la reflexión y fomenten la sensibilización en cuestiones de género e igualdad¹⁰⁴. Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, dice que para avanzar en la cultura de igualdad y conciliación en la compañía se desarrollarán campañas de sensibilización que fomenten la responsabilidad¹⁰⁵. En Ferrovial se organiza la I Jornada de Ferrovial sobre Mujer, Trabajo y Empresa cuyo objetivo es visualizar en la sociedad el compromiso de la empresa con la igualdad entre mujeres y hombres¹⁰⁶.

3. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Las medidas de formación para el empleo previstas en los planes de igualdad de empresas con distintivo de igualdad se proyectan en los ámbitos de acceso al empleo y promoción profesional. En primer término, en lo que a las acciones formativas ligadas a acceso al empleo se refiere, éstas se plantean para hacer posible la contratación de las mujeres en puestos en los que estén infra-representadas y también afectan a la formación de las personas que intervienen en los procesos de selección. Por otro lado, en el

¹⁰² Acción nº 7, III plan de Igualdad de Verdimed (2018-2021), pág. 8, (http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Verdimed_PdI.pdf).

¹⁰³ Apartado 3.8.2.4, plan de igualdad Alcatel Lucent España, pág. 15, cit.

¹⁰⁴ Apartado 2.1 (acción 13), I plan de igualdad Henkel Ibérica, pág. 23, cit.

¹⁰⁵ Apartado C) (cultura y comunicación: CC14), II plan de igualdad de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, pág. 12, cit.

¹⁰⁶ Apartado 8 (comunicación), II plan de igualdad de Ferrovial, pág. 11, cit.

mismo sentido se pronuncian los planes de igualdad acerca de la formación para la promoción profesional, ya que las acciones que se recogen en dichos planes se dirigen a promover la formación de mujeres para que puedan promocionar en la empresa y ocupar puestos de trabajo de categorías superiores, e igualmente se ordena la formación de quienes deciden en los procedimientos de promoción profesional en las empresas.

3.1. Acceso al empleo

Las acciones de los planes de igualdad sobre acceso al empleo, tendentes a evitar discriminaciones por razón de sexo en este sentido¹⁰⁷ y a incrementar la proporción de mujeres en la plantilla¹⁰⁸, presentan diversa naturaleza pues inciden en los múltiples aspectos que pueden afectar a la incorporación de la mujer al mundo laboral. Uno de esos aspectos es la formación, que en el marco del acceso al empleo se traduce, por un lado, en medidas formativas dirigidas a promover la ocupación de las mujeres en los puestos en los que estén subrepresentadas y, por otro, en la formación en igualdad de las personas que integran los órganos encargados de realizar la selección en las empresas.

3.1.1. Medidas de acceso a puestos de trabajo en los que las mujeres estén subrepresentadas

En el marco del acceso al empleo, el plan de Aqualia contiene algunas prescripciones que tratan de promover que las mujeres puedan acceder a las ofertas de trabajo de esta empresa que corresponden a puestos de trabajo masculinizados. Para ello propone colaborar con organismos de formación, dando publicidad a los acuerdos que se alcancen al respecto, para que dichos organismos formen a mujeres que posteriormente puedan acceder a

¹⁰⁷ Además de las discriminaciones de acceso al empleo por razón de género, Alcatel Lucent España incluye otras causas de discriminación que pueden dar lugar a supuestos de discriminación múltiple, ya que habla de “evitar discriminaciones en el acceso al empleo por razones de sexo, raza, religión o creencia”, apartado 3.1.1, plan de igualdad de Alcatel Lucent España, pág. 6, cit.

¹⁰⁸ Apartado 3.1.1, plan de igualdad de Alcatel Lucent España, pág. 6, cit.

la empresa y ocupar puestos de trabajo masculinizados¹⁰⁹. Como instrumento de medición del grado de cumplimiento de este objetivo, el plan de igualdad de Aqualia ordena que anualmente se elaborará una estadística de ingresos por categorías, por zonas geográficas u otros parámetros que pudiera acordar la comisión de seguimiento del plan de igualdad¹¹⁰.

Saint-Gobain Placo Ibérica habla de colaborar con instituciones, centros educativos locales y escuelas de formación profesional y universidades, que den visibilidad de las posibilidades profesionales que ofrece esta entidad, para favorecer la entrada de mujeres con formación técnica acorde a los puestos que se requieren en la empresa y la formación crítica para el desarrollo de una carrera profesional de éxito. También se propone en el plan de igualdad de Saint-Gobain Placo Ibérica ampliar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir como servicios regionales de empleo, centros de formación profesional, asociaciones de mujeres o centros de orientación sociolaboral de los sindicatos, al objeto de avanzar en el equilibrio en los diferentes puestos de trabajo. Al mismo tiempo, la empresa cuenta con un proyecto denominado #AportandoProfesionalidad, a través del cual se promueve formación profesional dual así como convocatorias de formación con compromiso de contratación¹¹¹.

Para facilitar la incorporación de las mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas, los planes de Endesa¹¹² y Enagás¹¹³ proponen que se utilicen canales de comunicación que faciliten la

¹⁰⁹ En idéntico sentido se expresa el plan de igualdad de Academia de Desarrollo Formativo (ADF) (área 3: política de selección y contratación), cit.

¹¹⁰ Apartado 3.1.6, plan de Igualdad de Aqualia (2015-2018), pág. 6, (http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Aqualia_PdI.pdf).

¹¹¹ Apartado 6.1.2.h) (acceso, selección y contratación), II plan de igualdad de Saint Gobain Placo Ibérica, pág. 12, cit.

¹¹² Artículo 37.1.b), IV convenio colectivo marco de grupo Endesa, cit.

¹¹³ Apartado 3.1.2, plan de igualdad de Enagas, pág. 12, cit.

captación de personal femenino como universidades con mayores porcentajes de mujeres, asociaciones, colegios profesionales o instituciones dedicadas a la promoción e impulso de la mujer.

Aigües de Barcelona Empresa Metropolitana de Gestió del Cicle Integral de L'aigua establecerá convenios de colaboración con centros de formación profesional para la incorporación en prácticas de estudiantes mujeres con el perfil académico necesario para ocupar puestos de operarias y de hombres para puestos administrativos, y ello con el objetivo de incorporar a ambos en plantilla en el momento que se produzca una vacante¹¹⁴. En Sodexo España se habla también de realizar convenios y acuerdos de colaboración con Ayuntamientos, centros de formación profesional y cualquier otra asociación o institución, favoreciendo la realización de prácticas y la inserción de mujeres, en las profesiones en las que estén subrepresentadas en la empresa¹¹⁵.

La empresa Glaxo Wellcome ha puesto en marcha un proyecto llamado "Certificado de Profesionalidad Nivel 3" que persigue la incorporación de mujeres, formadas y preparadas de manera específica, en puestos de producción en los que actualmente están menos representadas¹¹⁶. El proyecto surgió a raíz de analizar las posibles causas de la escasez de mujeres en sectores como el de electromecánico. Se llegó a la conclusión que era necesaria una formación concreta y especialmente destinada solo a mujeres. De esta forma, mediante una discriminación positiva, se podría conseguir una pequeña cantera de mujeres con la formación necesaria para poder incorporarlas en la plantilla de la empresa. El proyecto se da a conocer gracias a una fuerte campaña comunicativa que presentó el mismo en diferentes frentes: anuncios en pren-

¹¹⁴ Apartado 3.5 (convenios de colaboración con centros de formación profesional), I convenio colectivo de Aigües de Barcelona Empresa Metropolitana de Gestió del Cicle Integral de L'aigua, cit.

¹¹⁵ Apartado 8.2 (acceso a la empresa), plan de igualdad de Sodexo España, pág. 14, cit.

¹¹⁶ Código M-7, plan de igualdad de Glaxo Wellcome (2016-2018), pág. 32, <http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/fichaGSK.htm>.

sa¹¹⁷, cuña en Radio¹¹⁸, página web y facebook de centros educativos¹¹⁹. La empresa subvenciona la totalidad del coste derivado de la consecución de este certificado de profesionalidad, mediante el cual se capacitará a la persona en la obtención del título de “planificación, gestión y realización del mantenimiento y supervisión del montaje de maquinaria, equipo industrial y líneas automatizadas de producción”. El proceso de selección de las participantes se realizaba por el departamento de recursos humanos con la colaboración de los profesores que posteriormente llevarían a cabo la formación¹²⁰. Los requisitos para poder presentarse a esta candidatura eran: contar con formación mínima de bachillerato, certificado de profesionalidad nivel II o grado medio de la familia profesional “instalación y mantenimiento” y posteriormente se valoró la tenencia de titulaciones universitarias técnicas y ciclos formativos tecnológicos. Una vez finalizada la formación, cuya duración es de 490 horas y 80 horas de prácticas en la empresa, las participantes obtendrán una equivalencia técnica, a nivel laboral, de grado superior que además les permitirá acceder a la bolsa de empleo de empleo de Glaxo Wellcome.

Con un perfil diferente, pues va destinado a ocupar los puestos superiores de la empresa, Glaxo Wellcome ofrece otra experiencia formativa llamada Programa para Futuros Líderes, mediante el cual selecciona a jóvenes con talento, procedentes de países de todo el mundo, para que formen parte de Glaxo Wellcome y tengan la oportunidad de desarrollar sus habilidades técnicas y de liderazgo.

¹¹⁷ Se realizaron tres inserciones en Diario de Burgos en días alternos con un descriptivo del curso y la dirección de correo electrónico a la que podían dirigirse todas aquellas mujeres interesadas. También se publicó en Cartelera Arandina (Publicación quincenal gratuita que se reparte en todas las casas de la comarca).

¹¹⁸ La cuña tuvo salida en Cadena SER, Los 40 Principales y Onda Cero durante una semana. Se anunciaba la página web de Gabrielistas para acceder a más información sobre el Certificado.

¹¹⁹ Se diseñó un pop-up que saltaba al acceder a la página del Colegio San Gabriel y que informaba sobre plazos, requisitos y forma de participar en el proceso de selección. Desde el perfil de Facebook del colegio San Gabriel se hacía un llamamiento a las posibles candidatas para formarse y trabajar en nuestra fábrica.

¹²⁰ Actualmente el proceso de selección se cerraba con 15 mujeres.

El Programa para Futuros Líderes tiene una duración de dos a tres años y está destinado a personas con formación universitaria, alto nivel de inglés y que demuestren un especial talento y posibilidad de desarrollo, que llevarán a cabo un sistema formativo muy estructurado mediante el cual irán rotando por diferentes departamentos e incluso por diferentes negocios dentro de GSK. El programa completa el aprendizaje de las rotaciones con cursos tanto nacionales como internacionales sobre habilidades personales, inter-personales y otros aspectos relevantes para el desarrollo profesional. Dicho programa tiene interés a estos efectos pues según se indica en el plan de igualdad de Glaxo Wellcome se pone especial atención a incorporar un número representativo de ambos géneros¹²¹.

Para incrementar el porcentaje de mujeres en plantilla, en los grupos de cotización donde los porcentajes de presencia de mujeres observado en el diagnóstico han sido muy baja, FCC Industrial e Infraestructuras Energéticas establecerá acuerdos de colaboración con asociaciones, fundaciones y otro tipo de entidades que trabajen con mujeres en riesgo de exclusión social, con el fin de favorecer su integración laboral¹²².

3.1.2. Formación del equipo responsable de la selección del personal

Otra de las medidas que incluyen los planes de igualdad en el ámbito de las acciones relativas a acceso al empleo afecta a los tribunales de selección, en concreto a la formación de las personas que integran estos tribunales. Para asegurar que no se empleen en los procesos de selección elementos sexistas y cuestiones no relacionadas con la vida profesional de los candidatos (estado civil, situación personal o familiar, número de hijos, etc.), con el fin de

¹²¹ En España dio comienzo en 2014 en la sede de Tres Cantos y Alcalá. Las primeras personas que superaron los exhaustivos procesos de selección fueron tres jóvenes; de los cuales uno era mujer. En 2015 superaron los procesos de selección 6 nuevas personas. Una de ellas, un chico, fue destinado a GSK Aranda. En 2016 fueron seleccionadas otras 4 personas, de las cuales una de ellas, una chica, fue destinada a GSK Aranda. Actualmente cuentan con un total de seis chicas y cuatro chicos participando en este programa.

¹²² Apartado 1 (acceso al empleo), II plan de igualdad de FCC Industrial e Infraestructuras Energéticas, pág. 5, cit.

garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias; para que los candidatos sean valorados únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias sin considerar su sexo, los planes de igualdad proponen que se forme expresamente a aquellas personas responsables de entrevistas y de los procesos de acceso a las empresas.

La formación en igualdad de las personas responsables de la selección del personal figura en los planes de Academia de Desarrollo Formativo (ADF)¹²³, Academia Técnica Universitaria¹²⁴, Alcatel Lucent España¹²⁵, Anpark¹²⁶, Anova¹²⁷, Centro de Estudios Master Anuscheh de Canarias¹²⁸, Aqualia¹²⁹, Arada Ingeniería¹³⁰, Asociación de Educadores Las Alamedillas¹³¹, BT España¹³², Broseta Abogados¹³³, Carac¹³⁴, Empresa Constructora Ejuca¹³⁵, Ena-

¹²³ Área 3 (política de selección y contratación), plan de igualdad de Academia de Desarrollo Formativo (ADF), cit.

¹²⁴ Ámbito de actuación 2 (acceso a la organización: reclutamiento y selección), plan de igualdad de Academia Técnica Universitaria (ATU), pág. 12, cit.

¹²⁵ Apartado 3.1.2. (procesos de selección y contratación), plan de igualdad de Alcatel Lucent España, pág. 6, cit.

¹²⁶ Acceso a la empresa (7), plan de igualdad de Anpark (2011-2013), pág. 15, http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Anpark_Medidas.pdf.

¹²⁷ Área selección, plan de igualdad de Anova it consulting (2009-2012), pág. 18, http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Anova_PdI.pdf.

¹²⁸ Área de selección, plan de igualdad de Centro de Estudios Master Anuscheh de Canarias, pág. 32, cit.

¹²⁹ Apartado 3.1, plan de igualdad de Aqualia, pág. 6, cit.

¹³⁰ Área 3 (política de selección y contratación), III plan de igualdad de Arada Ingeniería, pág. 19, cit.

¹³¹ Área de actuación: reclutamiento y selección de personal, plan de igualdad de Asociación de Educadores Las Alamedillas (2013-vigencia indefinida), pág. 8, http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Alamedillas_PdI.pdf

¹³² Apartado 3.1.2.A) (selección, contratación, promoción, formación, evaluación del desempeño y retribución), plan de igualdad de BT España (2010-2013), pág. 11, http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/BT_ESPANA_PLAN_IGUALDAD_BT_ESPANA.pdf.

¹³³ Artículo 10.1, plan de igualdad de Broseta Abogados, pág. 10, cit.

¹³⁴ Apartado 3.1 (igualdad en el acceso al empleo, promoción y contratación), plan de igualdad de Carac, pág. 17, cit.

¹³⁵ Área de selección, plan de igualdad de Empresa Constructora Ejuca, pág. 15, http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/ejuca_PdI.pdf.

gás¹³⁶, ENSA¹³⁷, FCC Industrial e Infraestructuras Energéticas¹³⁸, Groupama Seguros y Reaseguros¹³⁹, Hijos de Luis Rodríguez¹⁴⁰, Mahou¹⁴¹, Mapfre¹⁴², Metro Bilbao¹⁴³, Renault Consulting¹⁴⁴, Grupo Nutreco España¹⁴⁵, S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos¹⁴⁶, Sodexo España¹⁴⁷, Softwar¹⁴⁸ o Unión de Mutuas¹⁴⁹ pues todos ellos se refieren a la conveniencia de formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades y de beneficios de la diversidad en la empresa a las personas responsables de la selección de personal. El plan de igualdad de Guggenheim Bilbao extiende esta medida formativa a las empresas externas que se ocupan de realizar la selección de personal para el museo¹⁵⁰.

¹³⁶ Apartado 3.2 (ingreso al empleo), plan de igualdad de Enagás, pág. 13, cit.

¹³⁷ Selección y contratación (7), plan de igualdad de ENSA, pág. 41. cit.

¹³⁸ Apartado 1 (acceso al empleo), II plan de igualdad de FCC Industrial e Infraestructuras Energéticas, pág. 5, cit.

¹³⁹ Apartado 5.1.1 (acceso al empleo y selección), plan de igualdad de Groupama Seguros y Reaseguros, pág. 3, cit.

¹⁴⁰ Apartado 8.1.5 (acceso a la empresa), plan de igualdad de Hijos de Luis Rodríguez (2010-2015), pág. 19, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/HijosLuisRodriguez_PdI.pdf.

¹⁴¹ Capítulo IX (área de selección), II plan de igualdad de Mahou (2015-2018), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Mahou_PdI.pdf.

¹⁴² Acceso al empleo: selección interna y externa (7), plan de igualdad de Mapfre (2015-2017), pág. 8, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Mapfre_PdI.pdf.

¹⁴³ Apartado 2.3 (2.2 proceso de selección), plan de igualdad de Metro Bilbao (2012-2014), pág. 9, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/MetroBilbao_Plan_Igualdad.pdf.

¹⁴⁴ Apartado 2.1, plan de igualdad de Renault Consulting (2009), pág. 5, <http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/renaultplan.pdf>.

¹⁴⁵ Apartado 11.1 (reclutamiento, selección y colocación), plan de igualdad Grupo Nutreco España, pág. 15, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/sada_plan_igu.pdf.

¹⁴⁶ Apartado 6.1 (acceso al empleo), plan de igualdad de S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos, cit.

¹⁴⁷ Apartado 8.4 (formación), plan de igualdad de Sodexo España, pág. 17, cit.

¹⁴⁸ Apartado 4.3 (acceso a la empresa, reclutamiento y selección), plan de igualdad de Software AG (2012), pág. 9, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/SoftwareAG_PdI.pdf.

¹⁴⁹ Apartado 2.3 (empleo), IV plan de igualdad de Unión de Mutuas, pág. 18, cit.

¹⁵⁰ Objetivo 2.2. (área de intervención: selección), II plan de igualdad de Guggenheim Bilbao, pág. 9, cit.

Más allá de esta declaración general de formación al personal encargado de la selección, son escasas las empresas que concretan cómo se formará al equipo que se ocupa del reclutamiento de trabajadores. Una de esas empresas es Saint-Gobain Placo Ibérica cuyo plan de igualdad señala que para la formación de quienes se encargan de la selección en la empresa se diseñará una Guía de entrevistas de selección que servirá para dar formación especial a aquellas personas involucradas en procesos de selección¹⁵¹. En idéntico sentido, el plan de igualdad de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, dispone que ha elaborado una guía de selección dirigida a los responsables de la selección de personal con el fin de sensibilizarles sobre el tratamiento a candidatos en materia de igualdad y conciliación, incluyéndose en las hojas de entrevista pautas concretas en esta materia¹⁵².

Tampoco es frecuente que los planes de igualdad contengan procedimientos de control del cumplimiento de las acciones formativas ligadas a acceso al empleo. Una excepción es el plan de igualdad de Academia Técnica Universitaria que para evaluar el desarrollo de estas medidas dispone que deberán valorarse estos indicadores: número de mujeres y de hombres contratados respecto al número de mujeres y de hombres que han presentado su candidatura y número de horas de formación o actualización de información en género recibidas por las personas responsables de la selección de personal¹⁵³.

3.2. Acciones formativas en el marco de la promoción profesional

La promoción profesional es un elemento clave en la eliminación de la segregación vertical pues evita la adscripción de las mujeres a los puestos de trabajo de las categorías inferiores de la em-

¹⁵¹ Apartado 6.1.2.g) (acceso, selección y contratación), II Plan de Igualdad de Saint Gobain Placo Ibérica, pág. 12, cit.

¹⁵² Acciones realizadas en el plan de igualdad I, II plan de igualdad de Grupo Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, pág. 5, cit.

¹⁵³ Ámbito de actuación 2 (acceso a la organización: reclutamiento y selección), plan de igualdad de Academia Técnica Universitaria (ATU), pág. 12, cit.

presa¹⁵⁴. Por ello los planes de igualdad abordan los procesos de promoción profesional con perspectiva de género interviniendo en aquellos aspectos que pueden frenar el ascenso de las mujeres en las empresas y declarando la necesidad de poner en práctica medidas para favorecer la promoción de las mujeres a todas las categorías y funciones en las que se encuentren infrarrepresentadas. Entre las medidas adoptadas en los planes de igualdad a estos efectos se encuentran las acciones formativas dirigidas a facilitar específicamente la promoción de las mujeres a los puestos y funciones en las que estén subrepresentadas. La intención es favorecer la promoción de las mujeres a todas las categorías y funciones en las cuales se encuentren subrepresentadas o, en su defecto, la especialización del puesto a través de la formación sin distinción de sexo, para posibilitar la evolución profesional de la mujer en la empresa, puesto que concentrar en un colectivo posiciones especializadas aleja a las empresas de una imagen social que muestre el equilibrio y la igualdad¹⁵⁵.

Partiendo de la necesidad de informar, formar y motivar a la plantilla, y en especial a las mujeres, para que participen en procesos de promoción profesional¹⁵⁶, en los planes de igualdad estudiados la formación para la promoción profesional se aborda desde un doble prisma. Primero, se introducen medidas para impulsar la formación de las mujeres para acceder a puestos en los que estén subrepresentadas, que podrán ser puestos de dirección¹⁵⁷ o

¹⁵⁴ Con las consecuencias económicas que acompañan al desempeño de los puestos de las categorías inferiores existentes en la empresa. Por ello, el II plan de igualdad de FCC Construcción (apartado V: retribución) dispone que establecerá indicadores que relacionen las diferencias salariales por grupos, funciones, género, jornada, edad, antigüedad, formación, etc..., con el objeto de que las posibles diferencias tiendan a reducirse y adoptar las medidas correctoras que resulten necesarias, pág. 10, cit.

¹⁵⁵ Medidas área de reclutamiento, promoción y clasificación profesional, plan de igualdad de Pavapark, pág. 15, cit.

¹⁵⁶ Área 2 (selección y promoción), plan de igualdad de Accem, pág., 28, cit., Apartado 6.3 (formación), II plan de igualdad de Saint-Gobain Placo Ibérica, pág. 16, cit.; Apartado IV (promoción), II plan de igualdad de FCC Construcción, pág. 9, cit.

¹⁵⁷ El plan de igualdad de Gas Natural Fenosa pone de manifiesto que no hay participación femenina ni en el consejo de administración ni en el comité de dirección y que

de cualquier índole y, segundo, se interviene en la formación del personal que participa en los procesos de promoción profesional. Unido a esto, ciertos planes de igualdad incluyen la formación en igualdad entre los méritos a tener en cuenta a la hora de la promoción.

Inicialmente, algunos planes de igualdad, como los de Autoescuela Palentina¹⁵⁸, ICSE¹⁵⁹, Mahou¹⁶⁰, Verdiblanca¹⁶¹ o Verdimed¹⁶² anuncian que se harán acciones formativas dirigidas a facilitar específicamente la promoción de las mujeres a puestos y funciones en las que estén infrarrepresentadas sin concretar ni las actividades que se pondrán en práctica ni los puestos a los que se dirigen¹⁶³.

Por su parte, los planes de Aigües de Barcelona Empresa Metropolitana de Gestió del Cicle Integral de L'aigua¹⁶⁴, Banco Santan-

el acceso de las mujeres a los puestos de dirección y segmentos de mandos medios es muy lento, apartado 2 (resultados del diagnóstico y áreas clave de actuación), plan de igualdad de Gas Natural Fenosa (2013), BOE de 23 de mayo de 2013.

¹⁵⁸ Se prevé desarrollar una campaña para la formación y preparación de mujeres como profesoras de autoescuelas, apartado 4.3.2 (área de procesos de selección y promoción), plan de igualdad de Autoescuela Palentina, pág. 10, cit.

¹⁵⁹ Apartado 6, II plan de igualdad de ICSE, pág. 8, cit.

¹⁶⁰ Apartado IX (formación), II plan de igualdad de Mahou, cit. En Mahou se plantea realizar sesiones de trabajo/encuesta con grupos de mujeres para determinar posibles barreras, puntos fuertes y áreas de mejora que permitan el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

¹⁶¹ Apartado 5.1 (formación), II plan de igualdad de VerdiBlanca (2017-2020), http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Verdiblanca_PdI_de_genero.pdf.

¹⁶² Acción nº 12, III plan de igualdad de Verdimed, pág. 11, cit.

¹⁶³ El plan de igualdad de Hijos de Luis Rodríguez sólo incorporará en las acciones formativas a las personas del sexo menos representado cuando en el puesto que corresponda haya un desequilibrio en la presencia de ambos sexos mayor de 70/30, apartado 4.2 (formación), plan de igualdad de Hijos de Luis Rodríguez, pág. 33, cit.

¹⁶⁴ El plan de igualdad de la empresa Aigües de Barcelona Empresa Metropolitana de Gestió del Cicle Integral de L'aigua cuenta con un procedimiento de control de la formación impartida en la empresa con el objeto de favorecer la promoción profesional de las mujeres en lo que al acceso a puestos de responsabilidad se refiere. Según se observa en el plan de igualdad de la mencionada empresa, ésta deberá llevar a cabo un análisis anual de las acciones de formación técnicas, competenciales o de desarrollo profesional que se han realizado por género. Porcentaje de mujeres y hombres que

der¹⁶⁵, BT España¹⁶⁶, CAN CET Centre d'Inserció Socio-Laboral¹⁶⁷, ENSA¹⁶⁸, Groupama Seguros y Reaseguros¹⁶⁹, Ferrovial¹⁷⁰, Mapfre¹⁷¹ o S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos¹⁷² precisan que esta formación se dirige a ocupar puestos de responsabilidad y dirección de la empresa en los que las mujeres, en efecto, están infrarrepresentadas. El plan de igualdad de Asociación de Educadores Las Alamedillas dispone que si se detecta la necesidad de fortalecer las habilidades de liderazgo y empoderamiento de las mujeres la empresa diseñará y ejecutará un programa de formación específico en este sentido que facilite la promoción de las mujeres de la entidad¹⁷³. Sodexo España se propone fomentar el número de mujeres en la asistencia a la formación en habilidades de liderazgo y gestión de equipos¹⁷⁴.

El plan de igualdad de Academia de Desarrollo Formativo (ADF) contempla la realización de formación cualificada que posibilite el

han participado en acciones de formación (técnicas y competenciales) y porcentaje de mujeres y hombres promocionadas/os (análisis desde de la perspectiva de género en función del puesto de trabajo) para comprobar si se ha conseguido que las promociones cumplan el objetivo de equilibrio. La empresa considera que la medida puede no ser efectiva pues pone de manifiesto que se trata de una acción con alta dificultad, Anexo 3. Ámbito 3 (procesos de gestión de recursos humanos: selección, promoción y desarrollo, formación), I convenio colectivo de Aigues de Barcelona, Empresa Metropolitana de Gestio Integral de l'Aigua, cit.

¹⁶⁵ Apartado 2 (formación), plan de igualdad de Banco Santander (2007), pág. 3, http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Banco_Santander_PdI.pdf

¹⁶⁶ Apartado 3.1.2.C) (formación), plan de igualdad de BT España (2010-2013); pág. 12, cit.

¹⁶⁷ Objetivo B (formación/promoción), plan de igualdad de CAN CET Centre d'Inserció Socio-Laboral (2016-2019), pág. 13, http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Cancet_PdI.pdf.

¹⁶⁸ Apartado 3.2 (medidas de actuación-Área de clasificación y promoción profesional), plan de igualdad de ENSA, pág. 45, cit.

¹⁶⁹ Apartado 5.1.2 (formación), plan de igualdad de Groupama Seguros y Reaseguros, pág. 3, cit.

¹⁷⁰ Apartado 2 (formación), II plan de igualdad de Ferrovial, pág. 6, cit.

¹⁷¹ Área de formación, II plan de igualdad de Mapfre, pág. 10, cit.

¹⁷² Apartado 2.3 (área de clasificación profesional, promoción y formación), plan de igualdad de S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos, cit.

¹⁷³ Área de promoción, plan de igualdad de Asociación de Educadores Las Alamedillas, pág. 9, cit.

¹⁷⁴ Apartado 8.3 (promoción), plan de igualdad de Sodexo España, pág. 15.

acceso a los puestos superiores de la empresa pero oferta la misma a toda la plantilla. Ahora bien, para promover la participación de la plantilla femenina en esta formación más cualificada, incluye una medida de acción positiva en este sentido de modo que en igualdad de condiciones las mujeres tengan prioridad ante los hombres a la hora de realizar esta formación¹⁷⁵. Más allá, el plan de igualdad de Aqualia también establece medidas de acción positiva en la promoción misma para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos en los que estén infrarrepresentadas, y acompaña tales medidas de acción positiva de “formación específica a grupos subrepresentados para que participen en procesos de promoción y ascenso profesional”¹⁷⁶.

En cierta medida, los planes de igualdad de Grupo Asegurador Reale, EMC Computer System Spain o Pascual explican cómo se va a desarrollar esta formación. El plan de igualdad del Grupo Asegurador Reale indica que mediante el aprovechamiento del desarrollo tecnológico de la compañía (Webinars) se realizarán formaciones motivacionales dirigidas a aquellos colectivos de trabajadoras identificadas como personas con posible talento a promocionar en otros puestos en los que están subrepresentadas. Dichas formaciones motivacionales, pensadas para incrementar el número de candidaturas femeninas a puestos de responsabilidad o puestos donde estén subrepresentadas, se harán, entre otros, contando con testimonios de compañeras que ocupen dichas posiciones, al suponer una figura referente y motivacional¹⁷⁷. En EMC Computer Systems Spain se establecerán acciones formativas específicas dirigidas a mujeres con la intención de desarrollar las habilidades directivas que tendrán que poner en práctica ante cualquier oportunidad. En este caso, a través de la newsletter Space, específica sobre enfoque de género, se promoverá la actitud de autodesarrollo, incluyendo mujeres referentes de éxito en sus

¹⁷⁵ Área 5 (desarrollo profesional, y promoción), plan de igualdad de Academia de Desarrollo Formativo (ADF), cit.

¹⁷⁶ Apartados 2.1.3 y 2.1.4, plan de igualdad de Aqualia, pág. 6, cit.

¹⁷⁷ Apartado 7, plan de igualdad de Grupo Asegurador Reale, cit.

profesiones y mensajes para promover la ambición de logro. Para aquellas mujeres que tienen a otras mujeres a su cargo, que están en posiciones con clara proyección directiva, que tienen un desempeño sobresaliente, o que están especialmente involucradas en materia de Igualdad, EMC Computer Systems Spain ofrecerá un programa de desarrollo externo con enfoque de igualdad y específico para mujeres, brindando la oportunidad de relacionarse con mujeres de otras empresas para el intercambio de experiencias e iniciativas¹⁷⁸. Pascual apuesta por la promoción interna de las mujeres para lo cual propone identificar el talento femenino a través del sistema de gestión del desempeño y desarrollar un programa especial de desarrollo (mentoring, coaching, formación) para reconocer a las mujeres con mejor desempeño y mayor potencial de desarrollo¹⁷⁹.

Ahora desde otra perspectiva, ciertos planes de igualdad entienden que la promoción profesional con perspectiva de género debe tener en cuenta la formación en igualdad de quienes deciden en los procedimientos de promoción profesional en las empresas. Es el caso, entre otros, de los planes de igualdad de Academia de Desarrollo Formativo (ADF)¹⁸⁰, BT España¹⁸¹, Groupama Seguros y Reaseguros¹⁸², Hijos de Luis Rodríguez¹⁸³, Mahou¹⁸⁴, Mapfre¹⁸⁵ o Unión de Mutuas¹⁸⁶.

¹⁷⁸ Objetivo 3 (formación), plan de igualdad de EMC Computer Systems Spain, pág. 16, cit.

¹⁷⁹ Apartado 5.3.1 (desarrollo profesional y promoción interna), plan de igualdad grupo Pascual (2013), <http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/pascualpdi.pdf>.

¹⁸⁰ Área 5 (desarrollo profesional, y promoción), plan de igualdad de Academia de Desarrollo Formativo (ADF), cit.

¹⁸¹ Apartado 3.1.2.B), plan de igualdad de BT España, pág. 12, cit.

¹⁸² Apartado 5.1.1 (acceso al empleo), plan de igualdad de Groupama Seguros y Reaseguros, pág. 3, cit.

¹⁸³ Apartado 8.3.5 (promoción), plan de igualdad de Hijos de Luis Rodríguez, pág. 27, cit.

¹⁸⁴ Apartado IX (área de formación), II plan de igualdad de Mahou, cit.

¹⁸⁵ Área de promoción, II plan de igualdad de Mapfre, pág. 8, cit.

¹⁸⁶ Apartado 2.3 (clasificación y promoción profesional), IV plan de igualdad de Unión de Mutuas, pág. 14, cit. En este caso, la formación se extiende también a quienes intervienen en la revisión de las fichas de descripciones de puestos de trabajo.

4. FORMACIÓN EN IGUALDAD

Junto a la formación para el empleo, tanto para hacer posible el acceso de las mujeres a las empresas como la formación para la promoción del personal femenino, los planes de igualdad también cuentan con medidas específicas de formación en igualdad. Se trata de concienciar a la plantilla de la empresa de la importancia de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el objetivo de que desaparezca la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral. Los planes de igualdad se proponen hacer llegar esta formación en igualdad a todo el personal de la empresa, y la misma versará sobre conceptos generales o normativa básica en materia de igualdad, y también se impartirá formación sobre aspectos concretos como son conciliación de la vida laboral, familiar y personal, corresponsabilidad, retribución, salud laboral, acoso, violencia de género o liderazgo.

4.1. Ámbito subjetivo: destinatarios de la formación

Las medidas formativas en igualdad pueden ir dirigidas al conjunto de la empresa, garantizando que las nuevas incorporaciones tengan acceso a este tipo de formación¹⁸⁷, o pueden programarse para determinados colectivos como el personal de dirección o gestión o el personal encargado de los procesos de selección o de promoción profesional. En otros casos la formación en igualdad puede destinarse a las organizaciones firmantes del plan de igualdad, a los agentes de igualdad, a los miembros de la comisión de igualdad¹⁸⁸,

¹⁸⁷ El “Plan de Acogida” de Glaxo incluye formación en igualdad para los nuevos empleados de la empresa. Este plan de acogida cuenta con una sección sobre igualdad y diversidad dentro del material diseñado para la inducción de los nuevos empleados, mediante la cual el personal de nuevo ingreso quedará acreditado en el conocimiento de las principales políticas y procesos de obligado cumplimiento en la empresa, quedando claro desde un primer momento el compromiso de la empresa con la igualdad, Código M-14, plan de igualdad de Glaxo Wellcome, pág. 45, cit.

¹⁸⁸ Los miembros de la comisión de igualdad de Soemca Empleo han realizado la siguiente formación en igualdad: curso de conciliación de la vida personal, familiar y laboral enmarcado dentro del programa formativo on-line en igualdad de género; jornada Ley de igualdad entre hombres y mujeres (5 h); Ley de igualdad efectiva entre hombres y mujeres (15 h); seminario sobre nueva legislación: Ley de Derechos y

a los formadores en igualdad¹⁸⁹ o a los representantes del personal¹⁹⁰.

Entre los planes de igualdad que prevén formación en igualdad para toda la plantilla se encuentran los de Academia Técnica Universitaria¹⁹¹, Alcatel Lucent España¹⁹², Arada Ingeniería¹⁹³, Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP)¹⁹⁴, Asociación de Educadores Las Alamedillas¹⁹⁵, Asociación Dianova España¹⁹⁶,

servicios Sociales (2 h); convención de derechos de personas con discapacidad (2 h); acoso laboral (5 h); taller práctico sobre la igualdad en la empresa (8 h) 8 horas; políticas de igualdad en las empresas: diseño, contenidos y metodología (50 h); igualdad de oportunidades: aplicación práctica en la empresa y los RRHH (65 h); curso de acoso laboral y medidas innovadoras en Igualdad de oportunidades (6h); prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (20 h); planes igualdad; igualdad en oportunidades: aplicación práctica en el ámbito del Empleo (65 h); la Innovación y competitividad en claves de Igualdad: herramientas y recursos (2,5 h); sensibilización en materia de Igualdad de oportunidades (30 h); taller de corresponsabilidad (10 h); integración de la Igualdad entre hombres y mujeres en su gestión (1h y media); colaboración en la investigación “dimensiones culturales y psicosociales en las sentencias judiciales en materia de delitos sexuales”; jornada sobre la Igualdad en el ambiente de trabajo; acoso laboral. Medidas innovadoras en Igualdad de oportunidades; charla sobre prevención y tratamiento del acoso (1 h), apartado 6 (composición del comité de igualdad y participación de los representantes de la plantilla), plan de igualdad de Soemca Empleo, pág. 16, cit.

¹⁸⁹ Área 6 (formación), plan de igualdad de Academia de Desarrollo Formativo (ADF), cit.

¹⁹⁰ El plan de igualdad de Aigües de Barcelona se propone implantar dicha formación de forma escalonada: comisión de igualdad, directores, mandos intermedios y resto de plantilla, ámbito 3 (procesos de gestión de recursos humanos), I convenio colectivo de Aigües de Barcelona, Empresa Metropolitana de Gestió del Cicle Integral de l'Aigua, cit.

¹⁹¹ Ámbito de actuación 6 (formación continua), plan de igualdad de Academia Técnica Universitaria (ATU), pág. 18, cit.

¹⁹² Apartado 3.4.2, plan de igualdad de Alcatel Lucent España, pág. 8, cit.

¹⁹³ Área 5 (desarrollo profesional, formación y promoción), III plan de igualdad de Arada Ingeniería, pág. 21.

¹⁹⁴ Área de formación, II plan de igualdad de Asamblea de Cooperación Por la Paz (ACPP), pág. 12, cit.

¹⁹⁵ Área de formación, plan de igualdad de Asociación de Educadores Las Alamedillas, pág. 9, cit.

¹⁹⁶ Dentro del plan de formación interno anual, se imparte a la plantilla/nuevas incorporaciones una acción formativa de 2 horas de duración sobre el modelo de Gestión de EFR, apartado 6 (acciones de igualdad en asociación Dianova España), II plan de igualdad de Asociación Dianova España, pág. 37, cit.

Banco Sabadell¹⁹⁷, Boehringer Ingelheim España¹⁹⁸, Broseta Abogados¹⁹⁹, CAN CET Centre d'Inserció Socio-Laboral²⁰⁰, Deutsche Bank²⁰¹, ENSA²⁰², Ernst & Young Servicios Corporativos²⁰³, Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP)²⁰⁴, Empresa Constructora Ejuca²⁰⁵, FCC Construcción²⁰⁶, Gas Natural²⁰⁷, Hidraqua²⁰⁸, José María Lázaro²⁰⁹, Metro Bilbao²¹⁰, Grupo Nutreco España²¹¹,

¹⁹⁷ Apartado B (formación), plan de igualdad de Banco Sabadell, pág. 2, cit.

¹⁹⁸ A207, plan de Igualdad de Boehringer Ingelheim España (2016-2020), pág. 20, http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Boehringer_PdI.pdf

¹⁹⁹ En concreto se prevén seis horas de formación por trabajador en materia de igualdad de género, artículo 12 (contratación, clasificación profesional, promoción y formación), plan de igualdad de Broseta Abogados, págs. 16 y 17, cit.

²⁰⁰ Objetivo B (formación/promoción), plan de igualdad de CAN CET Centre d'Inserció Socio-Laboral, pág. 13, cit.

²⁰¹ Capítulo II, 1º, 3 (formación), plan de igualdad de Deutsche Bank (2017), http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/db_plan_Igu.pdf

²⁰² Apartado 3.2 (medidas de actuación-formación), plan de igualdad de ENSA, pág. 49, cit.

²⁰³ Formación, II plan de igualdad de Ernst & Young Servicios Corporativos, pág. 5, cit.

²⁰⁴ Apartado 5 (medidas transversales para la integración de igualdad de oportunidades en la EASP), I plan de igualdad de la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP), pág. 23, cit.

²⁰⁵ Área formación, plan de igualdad de Empresa Constructora Ejuca, pág. 16, cit.

²⁰⁶ Apartado III (formación), II plan de igualdad de FCC Construcción, pág. 8, cit.

²⁰⁷ Se prevé un plan de acciones formativas para una mayor sensibilización y mejor entendimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por parte de toda la plantilla y para apoyar la integración de estos principios en el trabajo diario por parte de los gestores de equipos. Las acciones formativas incluyen: curso online sobre igualdad de género dirigido a toda la plantilla, preferentemente en horario laboral; incluir contenidos para la integración de la igualdad de género en la gestión de equipos en las acciones formativas vigentes en la compañía; incorporar contenidos de igualdad de género de forma transversal en las acciones formativas existentes que se considere oportuno (formación a nuevas incorporaciones, formación directiva, formación en habilidades, otros), apartado 2.2 (formación y sensibilización en igualdad de género), plan de igualdad de Gas Natural Fenosa, cit.

²⁰⁸ Anexo 1 (ámbito 2: cultura y políticas de igualdad), plan de igualdad de Hidraqua, págs. 16 y 22, cit.

²⁰⁹ Apartado 1 (resultados del diagnóstico), plan de igualdad de José María Lázaro, pág. 2, cit.

²¹⁰ Apartado 2.4 (4.2 formación en igualdad de oportunidades), plan de igualdad de Metro Bilbao, pág. 10, cit.

²¹¹ Apartado 11.3 (promoción y formación), plan de Igualdad Grupo Nutreco España, pág. 16, cit.

Pauma²¹², Renault España Comercial²¹³, Ricardo Luz y Asociados²¹⁴, Saint-Gobain Placo Ibérica²¹⁵, Soemca Empleo²¹⁶ o Sorea²¹⁷.

Algunos planes de igualdad, además de formación general en igualdad para la plantilla, también ofrecen formación específica a mandos intermedios, a gestores de equipo, a los encargados de los procesos de promoción en la empresa, a los firmantes del plan de igualdad, a los agentes de igualdad o al personal de dirección. Así, Acciona Facility Services ofrece cursos de formación a mandos intermedios²¹⁸, Gas Natural²¹⁹, Borges²²⁰, Ferrovial²²¹, Hijos de Luis Rodríguez²²², Sodexo España²²³ o Software²²⁴ se refieren a los gestores de equipos²²⁵.

²¹² Eje 2 (área 3- acción 2), plan de igualdad de Pauma, cit.

²¹³ Vector 5 (formación), plan de igualdad de Renault España Comercial (2008-2010), pág. 9, http://www.igualdaddenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/RenaultComercial_PdI.pdf.

²¹⁴ Apartado cuarto. III (medidas que promuevan la adopción de criterios homogéneos que garanticen la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres), plan de igualdad de Ricardo Luz y Asociados, cit.

²¹⁵ Apartado 6.3 (formación), II plan de igualdad de Saint Gobain Placo Ibérica, pág. 16, cit.

²¹⁶ Apartado 2.5 (formación), plan de igualdad de Soemca Empleo, pág. 8, cit.

²¹⁷ Anexo 1 (ámbito 2: cultura y políticas de igualdad), II plan de igualdad de Sorea, pág. 15, cit.

²¹⁸ Apartado 3 (D: Formación), plan de igualdad de Acciona Facility Services, pág. 8, cit.

²¹⁹ Se pretende integrar en el modelo de liderazgo y en la futura guía que oriente los comportamientos, los principios de igualdad de género en el desempeño de las funciones y la gestión de equipos, apartado 2.3 (decálogo del manager-Igualdad de género en la gestión de equipos), plan de igualdad de Gas Natural Fenosa, cit.

²²⁰ Apartado 6 (igualdad en las condiciones de trabajo y, en especial, en materia retributiva y de condiciones de seguridad y salud en el trabajo), III plan de igualdad de Borges, pág. 24, cit.

²²¹ Apartado 2 (formación), II plan de igualdad de Ferrovial, pág. 6, cit.

²²² Apartado 8.4.4 (promoción), plan de igualdad de hijos de Luis Rodríguez, pág. 31, cit.

²²³ Apartado 8.4 (formación), plan de igualdad de Sodexo España, pág. 17.

²²⁴ Apartado 4.4 (formación continua), plan de igualdad de Software, pág. 10, cit.

²²⁵ Gas Natural elaborará una Guía para la integración de la igualdad de género en la gestión de personas. Su objetivo es extender en toda la organización prácticas de gestión con perspectiva de género y servir de soporte y ayuda a los gestores de personas

Repsol ha programado un curso de formación anual dirigido a las personas de las organizaciones firmantes del plan de igualdad y que intervienen en el desarrollo del mismo para cualificarlas en materias como: políticas sociales y directivas de la Unión Europea, así como legislación y normas de aplicación en nuestro país; políticas generales y de igualdad de las Organizaciones Sindicales Europeas (CES, EMCEF); y formación de formadoras y agentes de igualdad de oportunidades²²⁶. Glaxo Wellcome expone el programa del curso de experto realizado por la agente de igualdad el cual consta de los siguientes módulos: género e Igualdad (marco conceptual), la contextualización de la situación actual de la mujer, políticas institucionales para la igualdad entre mujeres y hombres, la figura profesional del agente de igualdad, intervención en contextos específicos (violencia contra las mujeres), diseño y evaluación de programas y proyectos de igualdad con perspectiva de género²²⁷.

Banco Santander²²⁸ y ENSA²²⁹ piensan en formar al equipo directivo en gestión de personal desde la perspectiva de género, para que se conciencie de la necesidad y los beneficios de la diversidad

en su rol de líderes de equipo. Esta guía debe contener orientaciones de cómo enfrentar tanto la gestión diaria como la toma de decisiones en cada uno de los procesos de RRHH para garantizar un trato igualitario “en oportunidades” a todas las personas empleadas en la compañía con independencia de su género. Los principales procesos de RRHH que debe contemplar son: selección externa, movilidad interna, formación, promoción, retribución, conciliación y desarrollo profesional. Se recomienda que esta guía se incluya en la formación y material a entregar a las nuevas promociones cuando implique desempeñar funciones de gestión de equipos, apartado 2.4 (Guía de apoyo al Manager en la gestión de la igualdad de género), plan de igualdad de Gas Natural Fenosa, cit.

²²⁶ Artículo 14.2, IX Acuerdo Marco Repsol (2017-2019), pág. 15, http://www.igualdadnlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Repsol_PdI.pdf.

²²⁷ Se trata del curso de “experto en agente de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, organizado por Ibecon y el Centro Superior de Estudios Universitarios La Salle. Las sesiones del curso cubrieron un total de 300 h (30 créditos de formación), código M-12, plan de igualdad de Glaxo Wellcome (2016-2018), pág. 43, cit.

²²⁸ Apartado 2 (formación), plan de igualdad de Banco Santander, pág. 3, cit.

²²⁹ Apartado 3.2 (medidas de actuación-formación), plan de igualdad de ENSA, pág. 51, cit.

de género en la empresa y de la conciliación para el desarrollo integral de la persona, tanto en el aspecto profesional como en el personal. Pavapark contempla un curso de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades dirigido principalmente a todos los responsables, directivos y al departamento de recursos humanos²³⁰.

Por su parte, los planes de igualdad de Comisiones Obreras de Región de Murcia y Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP) prevén programas formativos generales, de diferentes niveles, dirigidos a toda la plantilla. El plan de igualdad de Comisiones Obreras de Región de Murcia establece que se realizará la siguiente formación: formación en igualdad de nivel básico y curso de formación en igualdad de nivel avanzado (en el que tendrán cabida todas las personas interesadas, en el marco de los planes formativos elaborados desde la confederación Sindical de CCOO) y formación en igualdad a demanda de forma personalizada sobre aspectos concretos²³¹. La Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP) expone que su plan de sensibilización y formación en género e igualdad de oportunidades se proyectará en dos niveles: nivel de sensibilización, dirigido a todo el personal de la empresa, donde se desarrollarán jornadas, talleres y otras acciones dirigidas a formar en equidad de género e igualdad de oportunidades, y nivel de formación, que irá dirigido a aquellos sectores del personal cuyo trabajo tenga mayor impacto potencial en la eliminación de las desigualdades de género existentes y en garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. En especial a personal directivo y cargos intermedios, personal responsable de procesos de selección y promoción o personal responsable de política social del centro²³².

²³⁰ Medidas área de formación, plan de igualdad de Pavapark, pág. 18, cit.

²³¹ Apartado 2 (área de promoción transversal), II plan de igualdad de Comisiones Obreras Región de Murcia, pág. 28, cit.

²³² Apartado 5.1 (actividades o medidas a desarrollar de carácter transversal), I plan de igualdad de la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP), pág. 24, cit.

4.2. Materias objeto de la formación en igualdad

En lo que concierne a las materias sobre las que versará la formación en igualdad, algunos planes de igualdad proponen contenidos generales de carácter básico, como normativa sobre igualdad, planes de igualdad o conceptos en torno a igualdad, y otros asocian la formación a aspectos concretos como son la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la corresponsabilidad, la retribución, la salud laboral, el acoso o la violencia de género. Además, para hacer posible la promoción de las mujeres a puestos de dirección, ciertos planes de igualdad incorporan programas de formación en liderazgo femenino.

Academia Técnica Universitaria propone un taller de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se enmarca en la “Jornada de Visión de Futuro” que anualmente realiza la empresa. En dicho taller se hablará de la normativa que regula los planes de igualdad, los pasos a seguir para su implantación en la empresa, así como la aclaración de conceptos relacionados con la igualdad de oportunidades y la perspectiva de géneros, por ejemplo: diferencia entre sexo y género, estereotipos de género, roles de género, lenguaje inclusivo, machismo, hembrismo, feminismo, igualdad y equidad o acciones positivas. También propone sesiones específicas sobre conceptos básicos en torno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres donde se tratarán estas materias: acciones para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde los organismos internacionales, políticas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en España o análisis de la situación socioeconómica de las mujeres en España²³³.

Con respecto a la formación ligada a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, algunos planes de igualdad como los

²³³ Ámbito de actuación 1 (cultura de la empresa y RSC), plan de igualdad de Academia Técnica Universitaria (ATU), pág. 9, cit.

de Alcatel Lucent²³⁴, Aqualia²³⁵, Sodexo España²³⁶ o Software²³⁷ insisten en la necesidad de asesorar a la plantilla sobre permisos y excedencias existentes en la normativa laboral y en sensibilizar a la plantilla respecto de las ventajas de la conciliación para un desarrollo profesional y personal pleno.

Los planes de igualdad de Academia Técnica Universitaria²³⁸, Arada Ingeniería²³⁹, ENSA²⁴⁰, FCC Construcción²⁴¹ o Pauma²⁴² interpretan la formación en igualdad como formación en el ejercicio de la corresponsabilidad, en el sentido de sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, laboral y familiar en el cuidado de hijos por parte del padre. En Pavapark²⁴³, Software²⁴⁴ o Unión de Mutuas²⁴⁵ se habla de sensibilizar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares, promocionando la igualdad de obligaciones para el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas. Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP) prevé el envío de información sobre igualdad de

²³⁴ Apartado 3.8.1 (sensibilización y comunicación), plan de igualdad de Alcatel Lucent España, pág 14, cit.

²³⁵ Apartado 5.1.4, plan de igualdad de Aqualia, pág. 8, cit.,

²³⁶ Apartado 8.7 (corresponsabilidad), plan de igualdad de Sodexo España, pág. 19.

²³⁷ Apartado 4.7 (ordenación del tiempo de trabajo y conciliación), plan de igualdad de Software, pág. 18., cit.

²³⁸ Ámbito de actuación 5 (ordenación del tiempo de trabajo y conciliación), plan de igualdad de Academia Técnica Universitaria (ATU), pág. 16, cit.

²³⁹ Área 7 (políticas de conciliación y acoso dentro de la empresa), III plan de igualdad de Arada Ingeniería, pág. 24.

²⁴⁰ Apartado 3.2 (medidas de actuación-formación), plan de igualdad de ENSA, pág. 49, cit.

²⁴¹ Apartado VI (flexibilidad, conciliación y corresponsabilidad), II plan de igualdad de FCC Construcción, pág. 11, cit.

²⁴² Eje 2 (área 5- acción 1), plan de igualdad de Pauma (2016-2019), cit.

²⁴³ Medidas área de conciliación, plan de igualdad de Pavapark, pág. 20, cit.

²⁴⁴ Apartado 4.7 (ordenación del tiempo de trabajo y conciliación), plan de igualdad de Software, pág. 18., cit.

²⁴⁵ Apartado 2.3 (conciliación y corresponsabilidad), IV plan de igualdad de Unión de Mutuas, pág. 25, cit.

oportunidades y corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito doméstico, que incluirá conceptos básicos sobre equidad de género y corresponsabilidad e información sobre la posibilidad de que tanto hombres como mujeres pueden disfrutar la baja por maternidad o las reducciones de jornada por cuidado de hijos y familiares en situación de dependencia²⁴⁶. En Autoescuela Placentina se prevé concienciar al personal masculino en la corresponsabilidad, para propiciar el disfrute de los derechos de conciliación por el personal masculino²⁴⁷. En esta línea, Grupo Nutreco España²⁴⁸ y Guggenheim Bilbao impartirán formación sobre nuevas masculinidades y corresponsabilidad dirigida principalmente a los hombres²⁴⁹.

Aunque se trata de una materia básica que afecta a una de las condiciones laborales esenciales del trabajador, no es frecuente que los planes de igualdad incluyan formación en materia salarial. Excepcionalmente se recoge esta medida en algunos planes como los de S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos y Verdimed. El plan de igualdad de S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos plantea que hará campañas de sensibilización y de información sobre la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, destinadas en particular al empresariado, a los trabajadores y/o sus representantes, así como a las personas y entidades negociadoras de convenios colectivos²⁵⁰, y Verdimed propone una Campaña de sensibilización contra la brecha salarial²⁵¹.

²⁴⁶ Área de sensibilización, II plan de igualdad de Asamblea de Cooperación Por la Paz (ACPP), pág. 14, cit.

²⁴⁷ Apartado 4 (área de conciliación e Igualdad), plan de igualdad de Autoescuela Placentina, pág. 11, cit.

²⁴⁸ Apartado 11.5 (comunicación), plan de igualdad Grupo Nutreco España, pág. 18, cit.

²⁴⁹ Ficha de actuación 5 (área de intervención conciliación de la vida laboral y personal/familiar), plan de igualdad Guggenheim Bilbao, pág. 15, cit.

²⁵⁰ Apartado 2.4 (retribuciones), plan de igualdad de S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos, cit.

²⁵¹ Acción nº 14, III plan de Igualdad de Verdimed, pág. 12, cit.

En cuanto a la formación en materia de salud laboral, el plan de igualdad de la Empresa Municipal de Servicios de Medioambiente Urbano (EMULSA) se centra en la salud laboral de las mujeres señalando la necesidad de impartir sesiones de formación sobre la salud de las mujeres y los riesgos laborales que les afectan²⁵². Accem prevé potenciar acciones formativas dirigidas al personal técnico de prevención de riesgos laborales sobre la introducción de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y la planificación de la protección frente a los mismos²⁵³. También habla de introducir contenidos que contemplen la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales en la formación que reciban los miembros de los comités de seguridad y salud laboral, así como los delegados de prevención, y desarrollar campañas informativas y de sensibilización sobre las diferencias entre mujeres y hombres en lo relativo a la salud²⁵⁴. En Broseta Abogados se indica la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la formación facilitada a los trabajadores en la vigilancia de la salud cuando existan diferencias entre uno y otro sexo que sean relevantes al respecto, lo cual concreta impulsando una formación específicamente dirigida a quienes prestan su trabajo en los servicios de prevención de riesgos laborales que les permita tener en cuenta las diferencias de los riesgos para cada puesto de trabajo según lo ocupen mujeres u hombres²⁵⁵.

Los planes de igualdad de Aqualia²⁵⁶, Aigües de Barcelona, Empresa Metropolitana de Gestió del Cicle Integral de l'Aigua ²⁵⁷,

²⁵² Apartado VI (prevención de riesgos laborales y salud laboral), III Plan de Igualdad de la Empresa Municipal de Servicios de Medioambiente Urbano (EMULSA), pág. 10, cit.

²⁵³ Área 7 (plan de prevención contra el acoso sexual y laboral por motivos de género), plan de igualdad de Accem, pág. 39, cit.

²⁵⁴ También así apartado 2.3 (formación y sensibilización), IV plan de igualdad de Unión de Mutuas, pág. 29, cit.

²⁵⁵ Artículo 14 (salud laboral), plan de igualdad de Broseta Abogados, pág. 21, cit.

²⁵⁶ Apartado 6.1.1, plan de igualdad de Aqualia, pág. 9, cit.

²⁵⁷ Anexo 3, ámbito 7, I convenio colectivo de Aigües de Barcelona Empresa Metropolitana de Gestió del Cicle Integral de L'aigua, cit.

Accem²⁵⁸, Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP)²⁵⁹, José María Lázaro²⁶⁰, Academia de Desarrollo Formativo (ADF)²⁶¹, Arada Ingeniería²⁶², Broseta Abogados²⁶³, Dr. Franz Schneider²⁶⁴ FCC Construcción²⁶⁵, Formación Ocupacional Canaria (FOCAN)²⁶⁶, Hidraqua²⁶⁷, Philips Ibérica²⁶⁸ o Unión de Mutuas²⁶⁹ promocionan actividades formativas sobre prevención, detección y corrección de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Pavapark propone designar a una persona o personas mediadoras o responsables en materia de acoso sexual, siendo el objetivo de esta medida que la persona asediada sepa a quién dirigirse con el fin de plantearle su caso, entre cuyas funciones figurará la puesta en marcha de medidas de sensibilización y prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y del acoso moral.²⁷⁰ El plan de Centro de Estudios Master Anuscheh de Canarias recoge un pro-

²⁵⁸ Área 4 (formación interna), plan de igualdad de Accem, pág. 31, cit.

²⁵⁹ Objetivo 3, I plan de igualdad de la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP), pág. 10, cit.

²⁶⁰ Sesión formativa y de sensibilización a toda la plantilla sobre protocolo para prevenir y actuar ante casos de acoso sexual o por razón de sexo tiene un coste de 1.980 euros, apartado 6 (presupuesto), plan de igualdad de José María Lázaro, pág. 12, cit.

²⁶¹ Área 7 (prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo), plan de igualdad de Academia de Desarrollo Formativo (ADF), cit.

²⁶² Área 7 (políticas de conciliación y acoso dentro de la empresa), III plan de igualdad de Arada Ingeniería, pág. 24.

²⁶³ Artículo 16 (prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo), plan de igualdad de Broseta Abogados, pág. 27, cit.

²⁶⁴ Capítulo 5 (salud laboral, violencia de género, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo), II plan de igualdad de Dr. Franz Schneider, pág. 46, cit.

²⁶⁵ Apartado VIII (prevención de acoso), II plan de igualdad de FCC Construcción, pág. 12, cit.

²⁶⁶ Área de prevención del acoso (39), plan de igualdad de Formación Ocupacional Canaria (FOCAN) (2014-2016), pág. 10, http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Focan_PdI.pdf

²⁶⁷ Anexo 1 (ámbito 3: procesos de gestión de recursos humanos), plan de igualdad de Hidraqua, pág. 23, cit.

²⁶⁸ Apartado 7 (formación), plan de igualdad de Philips Ibérica (2009-2017), pág. 3, cit.

²⁶⁹ Apartado 2.3 (formación y sensibilización), IV plan de igualdad de Unión de Mutuas, pág. 28, cit.

²⁷⁰ Medidas área de salud laboral, plan de igualdad de Pavapark, pág. 24, cit.

protocolo de control de cumplimiento de la medida que comprende los siguientes indicadores: número de acciones de sensibilización al año, número de mujeres asistentes a las acciones de sensibilización, número de hombres asistentes a las acciones de sensibilización.²⁷¹ Para atender correctamente las situaciones de acoso, Software prevé establecer cursos de formación específica a las personas que se responsabilicen de las demandas de acoso²⁷². En Soemca Empleo se dará formación a los profesionales²⁷³ y miembros del Comité de Igualdad en esta materia, para la posterior elaboración de un protocolo de actuación para prevenir y tratar el acoso laboral, sexual y por razón de sexo²⁷⁴.

S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos propone una medida interesante al respecto a propósito de sus acciones relacionadas con su implicación con la comunidad y el entorno social, que es desarrollar la iniciativa Protegits y ProtecIT, con alto valor social, para permitir el acceso a la formación en prevención de ciberacoso a menores y otros colectivos con necesidades especiales²⁷⁵.

Otros planes inciden en la formación para la prevención de la violencia de género²⁷⁶. En este caso, la formación sobre esta materia

²⁷¹ Área de salud laboral, plan de igualdad de Centro de Estudios Master Anuscheh de Canarias, pág. 45, cit.

²⁷² Apartado 4.9 (prevención del acoso y garantías a las víctimas de violencia de género), plan de igualdad de Software, pág. 19, cit.

²⁷³ Sodexo España incluye cursos de formación a directivos y mandos intermedios sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, apartado 8.8 (salud laboral), plan de igualdad de Sodexo España, pág. 21.

²⁷⁴ El protocolo quedará reflejado en un documento y en un díptico de fácil comprensión, que está publicado en la web, en las corcheras de los centros. También se da a conocer por medio de cursos de formación a personas con responsabilidad sobre la plantilla, para atajar posibles comportamientos, Apartado 4.8 (prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo), plan de igualdad de Soemca Empleo, pág. 10, cit.

²⁷⁵ Apartado 5 (eje 5), plan de igualdad de S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos, cit.

²⁷⁶ Apartado 5.2 (medidas y actuaciones), III plan de igualdad de Tiebel S. Coop. (2018-2020), pág. 14, http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Tiebel_PdI.pdf.

se realiza a través de campañas de sensibilización. En Arada Ingeniería se realizará una campaña especial el Día Internacional contra la violencia de género²⁷⁷ y en FCC Industrial e Infraestructuras Energéticas las campañas de sensibilización contra la violencia de género se difundirán a través de la página web de la empresa, la intranet corporativa, y otros canales de comunicación²⁷⁸. Los planes de igualdad de Academia de Desarrollo Formativo (ADF)²⁷⁹, Empresa Municipal de Servicios de Medioambiente Urbano (EMULSA)²⁸⁰ o Unión de Mutuas²⁸¹ plantean formación interna sobre políticas de actuación en caso de víctimas de violencia de género para enseñar a la plantilla qué hacer en los casos de violencia de género, pues muchas personas desconocen estas prácticas.

Como se ha adelantado, algunos planes de igualdad prevén formación sobre liderazgo y empoderamiento femenino. Así lo anuncian los planes de igualdad de Academia Técnica Universitaria, La Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP), Fundación ONCE, Guggenheim Bilbao²⁸² o Grupo Asegurador Reale²⁸³.

²⁷⁷ Área 8 (violencia de género), III plan de igualdad de Arada Ingeniería, pág. 26, cit.

²⁷⁸ Apartado 6 (protección de los trabajadores víctimas de violencia de género), II plan de igualdad de FCC Industrial e Infraestructuras Energéticas, pág. 12, cit.

²⁷⁹ Área 9 (violencia de género), plan de igualdad de Academia de Desarrollo Formativo (ADF), cit.

²⁸⁰ Apartado III (formación y sensibilización en materia de igualdad), III Plan de Igualdad de la Empresa Municipal de Servicios de Medioambiente Urbano (EMULSA), pág. 8, cit.

²⁸¹ Para sensibilizar en materia de violencia de género a la plantilla, la comisión de igualdad, a través de la revista interna UM Digital y la Intranet corporativa, incorporará información sobre violencia de género que pueda servir para sensibilizar a la plantilla en esta materia, ocupándose, en su caso, de actualizarla. Además, la Dirección Gerencia, a través de la Comisión de Igualdad, solicitará el ingreso en la Red de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, apartado 2.3 (conciliación y corresponsabilidad), IV plan de igualdad de Unión de Mutuas, págs. 30 y 32, cit.

²⁸² Se hará una inversión de 3.000 €, Ficha de actuación 8 (área de intervención: percepción del personal, sensibilización y comunicación interna), plan de igualdad Guggenheim Bilbao, pág. 18, cit.

²⁸³ Apartado 1 (Introducción: compromiso de la empresa con la igualdad), plan de igualdad de Grupo Asegurador Reale, cit.

El programa formativo de Fundación ONCE, que se desarrolló con la colaboración de la Comunidad de Madrid a través de la Dirección General de la Mujer de la Consejería de Asuntos Sociales, se denomina “Lidera tú Futuro” y tiene como objetivo principal impulsar y desarrollar el talento femenino²⁸⁴. Destaca el programa de formación en liderazgo empresarial desde la perspectiva de género de Academia Técnica Universitaria que tiene estos objetivos específicos: conocer los tipos de liderazgo y sus principales características, describir los diferentes modelos del perfil de liderazgo de las mujeres, analizar los diferentes obstáculos para alcanzar el liderazgo, techo de cristal, posiciones ante el poder, modelo de dirección y tipos de liderazgo, carrera profesional de las mujeres, ¿existe un liderazgo femenino?, obstáculos para el liderazgo, conductas eficaces y nuevas fórmulas de liderazgo²⁸⁵. La Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP) plantea un programa específico dirigido a fortalecer el liderazgo de las mujeres que incluye formación en este sentido pues se habla de formación y sensibilización de las personas en puestos de responsabilidad de la Institución para impulsar el liderazgo de las profesionales y de formación dirigida a mujeres para el empoderamiento profesional y capacidad de liderazgo²⁸⁶.

Para terminar, poner de manifiesto que algunos planes de igualdad como el de FCC Construcción proponen incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas de la empre-

²⁸⁴ Apartado 5.5 (formación, planes de desarrollo y promoción profesional, plan de igualdad de Fundación ONCE, pág. 29, cit.

²⁸⁵ Ámbito de actuación 6 (formación continua), plan de igualdad de Academia Técnica Universitaria (ATU), pág. 20, cit.

²⁸⁶ El programa tiene las siguientes medidas: visibilización de las profesionales en los actos públicos de la EASP y en las actividades de representación, así como en otras actividades externas; inclusión del nombre completo, por orden de autoría, de las personas que participan en la elaboración de documentos producidos por la EASP; creación de blogs de mujeres profesionales de la EASP; e impulsar la creación de una Red de Apoyo a las mujeres que permita potenciar la capacidad de liderazgo, apartado 5 (medidas transversales para la integración de igualdad de oportunidades en la EASP), I plan de igualdad de la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP), pág. 25, cit.

sa²⁸⁷. Y que el plan de igualdad de Aula Integral de Formación dispone que el 30% de las actuaciones anuales de formación estarán dedicadas a igualdad²⁸⁸. Finalmente, en lo que afecta a los procesos de promoción, partiendo de que la idoneidad para ocupar un puesto de trabajo debe medirse con objetividad, el plan de igualdad de Empresa Municipal de Servicios de Medioambiente Urbano (EMULSA) incide en la formación en igualdad y manifiesta expresamente que dicha formación puntuará en todos los procesos de promoción interna igual que los cursos específicos de capacitación profesional²⁸⁹.

5. FORMACIÓN MÁS ALLÁ DEL EMPLEO

Al margen de los contenidos tradicionales, ciertos planes de igualdad extienden la formación a otras materias más novedosas que afectan a la vida del trabajador como salud y bienestar personal, equilibrio emocional, higiene postural, educación familiar, diversidad funcional, gestión y eficiencia o teletrabajo. Es el caso de Glaxo Wellcome, Ernst & Young Servicios Corporativos, Banco Popular, Hidraqua²⁹⁰ o Tiebel.

Glaxo Wellcome contiene un programa formativo llamado GSK Smile que engloba diferentes tipos de actividades las cuales tienen como objetivo ayudar a las personas a gestionar y aumentar su energía, mejorando su salud y bienestar. Persigue cumplir el compromiso de la empresa con la protección de la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, procurando un entorno laboral adecuado, de manera continuada. Para ello se busca dotar, mediante información y conocimiento, de herramientas a toda la

²⁸⁷ Apartado III (formación), II plan de igualdad de FCC Construcción, pág. 8, cit.

²⁸⁸ Área 2 (formación), IV plan de igualdad de Aula Integral de Formación, cit.

²⁸⁹ Apartado III (formación y sensibilización en materia de igualdad), III plan de Igualdad de la Empresa Municipal de Servicios de Medioambiente Urbano (EMULSA), pág. 8, cit.

²⁹⁰ Anexo 1 (ámbito 3: procesos de gestión de recursos humanos), plan de igualdad de Hidraqua, pág. 25, cit.

plantilla (independientemente de su género) para que sean conscientes de las necesidades de su cuerpo, de la importancia de la salud, de los hábitos saludables y de las rutinas aconsejables para llevar una vida plena a todos los niveles. Se incentiva el deporte, los retos saludables y los hábitos positivos. Se busca, en definitiva, que los trabajadores sepan cómo llevar una vida más saludable y se espera que la adquisición y el uso de estas herramientas adquiridas incida de manera positiva en el ámbito laboral²⁹¹. FCC Construcción se propone sensibilizar sobre la igualdad entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la seguridad, la salud y el bienestar (prácticas deportivas, alimentación, reconocimientos médicos, etc.), fomentando la participación de las mujeres²⁹². En Academia de Desarrollo Formativo (ADF) se trata de reciclar a la dirección y mandos intermedios en IGL y EQD integrando el equilibrio emocional en el equipo de personas que conforman el

²⁹¹ Código M-1, plan de igualdad de Glaxo Wellcome, págs. 14 a 19, cit. Este Programa engloba diferentes campañas de sensibilización, conferencias, actividades deportivas, talleres, revisiones médicas y retos para la adquisición de hábitos saludables. Estas actividades son de libre elección y pueden llevarse a cabo antes, durante o tras la jornada laboral. El programa va acompañado de una fuerte campaña de comunicación para darlo a conocer y para remarcar la importancia de la salud tanto física como mental, en el ámbito laboral y familiar. Charlas informativas y de sensibilización de temática variada a lo largo del año de la mano de, entre otros, la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC en adelante). Se imparten las siguientes charlas: fumar es contagioso, prevención cáncer: mente sensata, cuerpo manzana, prevención cáncer colorrectal: la detección salva vidas, día mundial de la celiaquía, día mundial de la hipertensión, día nacional de la nutrición, seguridad vial: cómo circular por las rotondas, los peques al sol, reduce el riesgo de accidentes en vacaciones, consejos para tener un verano saludable, educación emocional y comportamiento saludable, vacunación frente a la gripe, campañas de donación de sangre, cáncer de mama. También se proyecta un ciclo de conferencias en las que participan diferentes conferenciantes de cierto renombre para tratar temáticas relacionadas con la superación, la nutrición y la salud, entre otras. Dentro de este ciclo de conferencias destacan las siguientes: Teresa Perales, nadadora paralímpica española, ganadora de 22 medallas paralímpicas, habló de la superación personal y la motivación; Pablo Pineda Maestro, conferenciante, presentador, escritor y actor español galardonado con la Concha de Plata al mejor actor en el Festival Internacional de Cine de San Sebastián en 2009, habló sobre la superación de los límites; Ángel de la Rubia, podólogo especialista en el ámbito deportivo, habló sobre la importancia de la salud de los pies.

²⁹² Apartado IX (salud y bienestar laboral), II plan de igualdad de FCC Construcción, pág. 16, cit.

grupo empresarial²⁹³. El plan de igualdad de la Fundación ONCE dispone la realización de campañas de información y sensibilización, con las que pretende contribuir a la mejora de la salud laboral de los trabajadores y la promoción de estilos de vida saludables. La formación versa sobre: higiene bucodental, vacunas, anemia, varices, cáncer de piel, primeros auxilios, hiperucemia, cáncer de pulmón y dependencia de las nuevas tecnologías²⁹⁴.

Dado que muchos de los problemas de salud del personal de Soemca Empleo derivan de limitaciones funcionales de espalda, se ha desarrollado un plan que incluye acciones de formación en higiene postural²⁹⁵ y se imparten también talleres de espalda y talleres de suelo pélvico²⁹⁶.

Tiebel²⁹⁷ y Soemca Empleo²⁹⁸ proponen realizar un plan de formación que desarrolle acciones de mejora de competencias personales y emocionales. Entre otros, se trata de promover hábitos y prácticas saludables que mejoran el bienestar de la plantilla cuidando la salud más allá de los riesgos profesionales y atendiendo tanto los aspectos físicos como emocionales.

²⁹³ Área 1 (cultura de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y responsabilidad social corporativa), plan de igualdad de Academia de Desarrollo Formativo (ADF), cit.

²⁹⁴ Apartado 5.5 (formación, planes de desarrollo y promoción profesional, plan de igualdad de Fundación ONCE), pág. 29, cit.

²⁹⁵ La empresa cofinancia las sesiones de fisioterapia que necesiten las personas con discapacidad siendo las mismas gratuitas si se trata de trabajador con relación laboral de carácter especial. Soemca Empleo es un centro especial de empleo constituido en diciembre de 1990 que se concibe como un paso previo a la incorporación de la persona con discapacidad a la empresa ordinaria.

²⁹⁶ Apartado 2.10 (otros), plan de igualdad de Soemca Empleo, pág. 12, cit.

²⁹⁷ Tiebel tiene una plantilla compuesta por personas de edad madura, ocupada principalmente en el sector de la limpieza con problemas de salud. A ello hay que sumar los condicionantes derivados de ser mujer en condiciones de vulnerabilidad: cansancio originado por la doble jornada (laboral y de cuidados), estrés por la gestión de asuntos familiares (educación, planificación económica), miedos derivados de la falta motivación y de apoyo de su contexto más cercano, apartado 5.2 (medidas y actuaciones), III plan de igualdad de Tiebel, pág. 12, cit.

²⁹⁸ Apartado 2.10 (otros), plan de igualdad de Soemca Empleo, pág. 12, cit.

El plan de Ernst & Young Servicios Corporativos extiende la formación a la educación en la familia a través de comunicaciones internas y publicaciones sobre educación psicológica de menores, adolescentes, convivencia en pareja, familia, trabajo en equipo, aspectos psicosociales u otros de salud o actualidad social²⁹⁹.

En Banco Popular la formación en materia de igualdad abordará temas tales como gestión de la igualdad, gestión de la diversidad, gestión del tiempo, gestión del estrés o ayuda a la dependencia³⁰⁰. Mapfre oferta acciones de formación para la eficiencia que incluyen gestión del tiempo, gestión del estrés, uso eficaz del correo electrónico o modelo de reunión eficaz: horarios, duración, convocatoria, preparación³⁰¹. Academia Técnica Universitaria incluye en su plan de igualdad la formación necesaria para hacer efectivo el uso del teletrabajo en los puestos de trabajo en que se permita³⁰².

6. RECICLAJE PARA FACILITAR LA VUELTA AL TRABAJO DE LAS PERSONAS QUE SE INCORPORAN A SUS PUESTOS DE TRABAJO TRAS PERÍODOS DE AUSENCIA PROLONGADOS DEBIDOS A NECESIDADES FAMILIARES

Otro ámbito conectado a la formación, en especial para las mujeres, es el de las acciones formativas y de reciclaje para personas que hayan dejado de trabajar un tiempo debido a responsabilidades familiares (excedencia, suspensión por maternidad o paternidad). Y es que aunque no van dirigidas explícitamente a las mujeres, son las mujeres las que en su gran mayoría hacen uso estos permisos para hacer frente a las necesidades familiares. Se trata de garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados

²⁹⁹ Formación, II plan de igualdad de Ernst & Young Servicios Corporativos, pág. 6, cit.

³⁰⁰ Formación, plan de igualdad de Banco Popular (2009-2010), pág. 5, http://www.igualdadnlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/BancPopular_PdI.pdf.

³⁰¹ Área de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, plan de igualdad de Mapfre, pág. 8, cit.

³⁰² Ámbito de actuación 5 (ordenación del tiempo de trabajo y conciliación), plan de igualdad de Academia Técnica Universitaria (ATU), pág. 17, cit.

con la conciliación (y corresponsabilidad) no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras pues el ejercicio de las licencias y permisos relativos a la protección de la maternidad y la paternidad, así como los permisos relativos a la atención y cuidado de la familia, no pueden constituir ningún tipo de discriminación. Así lo mencionan los planes de igualdad de Aqualia³⁰³, Banco Santander³⁰⁴, BT España³⁰⁵, ENSA³⁰⁶, Groupama Seguros y Reaseguros³⁰⁷, Carac³⁰⁸, o Ernst & Young Servicios Corporativos³⁰⁹. Saint-Gobain Placo Ibérica³¹⁰ FCC Construcción³¹¹ Ferrovial³¹² Grupo Nutreco España³¹³, RCI Banque³¹⁴, Red Eléctrica³¹⁵, Renault España³¹⁶, Soemca Empleo³¹⁷.

Los planes de igualdad reproducen el mandato previsto en el artículo 46.3 ET que dispone que el periodo en que el trabajador permanezca en algunas de las situaciones de excedencia previs-

³⁰³ Apartado 5.1.2, plan de igualdad de Aqualia, pág. 8, cit.

³⁰⁴ Apartado 2 (formación), plan de igualdad de Banco Santander, pág. 3, cit.

³⁰⁵ Apartado 3.1.2.C), plan de igualdad de BT España, pág. 12, cit.

³⁰⁶ Apartado 3.2 (medidas de actuación-formación), plan de igualdad de ENSA, pág. 51, cit.

³⁰⁷ Apartado 5.1.3 (formación), plan de igualdad de Groupama Seguros y Reaseguros, pág. 4, cit.

³⁰⁸ Apartado 3.2 (igualdad en la clasificación profesional y formación), plan de igualdad de Carac, pág. 18, cit.

³⁰⁹ Formación, II plan de igualdad de Ernst & Young Servicios Corporativos, pág. 6, cit.

³¹⁰ Apartado 6.3 (formación), II plan de igualdad de Saint-Gobain Placo Ibérica, pág. 17, cit.

³¹¹ Apartado V (promoción), II plan de igualdad de FCC Construcción, pág. 9, cit.

³¹² Apartado 2 (formación), II plan de igualdad de Ferrovial, pág. 6, cit.

³¹³ Apartado 11.3 (promoción y formación), plan de Igualdad Grupo Nutreco España, pág. 17, cit.

³¹⁴ Apartado 2.5, plan de igualdad de RCI Banque (2015), pág. 7, http://www.igualdad-en-la-empresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/RCI_PdI.pdf.

³¹⁵ Apartado 6.2 (formación), plan de igualdad de Red Eléctrica (2009), pág. 6, http://www.igualdad-en-la-empresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/REE_PdI.pdf.

³¹⁶ Apartado 1 (selección de personal y desarrollo profesional), Plan de igualdad de Renault España (2010), págs. 2 y 4, http://www.igualdad-en-la-empresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Renault_PdI.pdf.

³¹⁷ Apartado 2.10 (otros), plan de igualdad de Soemca Empleo, pág. 13, cit.

tas en dicho precepto (voluntaria, forzosa, por cuidado de hijos o familiares) tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. De tal modo, lo que hacen los planes de igualdad es señalar algunos matices de carácter formal, o temporal, sobre el ejercicio del derecho de formación. El plan de igualdad de Banco Sabadell proclama que se facilitará a los empleados con el contrato suspendido por excedencia por razones familiares el acceso a la formación “on line” que les permita mantener actualizados los conocimientos necesarios para una correcta reincorporación a su lugar de trabajo³¹⁸. BBVA determina que las personas que hayan suspendido su contrato por causas familiares recibirán formación durante el primer mes de reincorporarse³¹⁹. Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo se expresa en el mismo sentido ya que hace referencia a la elaboración de un protocolo de reciclaje profesional, que se llevará a cabo durante el primer mes de trabajo, que facilite la vuelta al trabajo del personal que se reincorpora tras un período de excedencia o baja superior a un año³²⁰. Gas Natural se ocupa de la formación de las personas que se incorporan a sus puestos de trabajo tras períodos de ausencia prolongados debidos a necesidades familiares y deja patente que deberá analizarse cada situación por separado ser analizada y aplicada para cada caso en particular, y bajo la premisa de que la persona no hubiera podido recibir alguna formación relevante para el desempeño de sus funciones debido a su ausencia³²¹.

7. FORMACIÓN DE PERSONAS CON JORNADA REDUCIDA

Además de la formación de las personas que suspenden su contrato de trabajo para atender responsabilidades familiares, ciertos

³¹⁸ Apartado B (formación), plan de igualdad de Banco Sabadell, pág. 2, cit.

³¹⁹ Apartado cuarto (formación), II Plan de igualdad BBVA, pág. 18, cit.

³²⁰ Apartado 4.4 (formación), plan de igualdad de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, pág. 16, cit.

³²¹ Apartado 5.5, plan de igualdad de Gas Natural Fenosa, cit.

planes de igualdad se ocupan de la formación de las personas con jornada reducida en general, y por causas familiares en especial.

El plan de igualdad de Sodexo España establece que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción³²².

En el plan de igualdad de Software se regula la formación de las personas con jornada reducida por cuidado de hijos o familiares, pues se promueve la utilización de medidas y de medios alternativos que mejoren el acceso a la formación por parte del personal en reducción de jornada por cuidado de menor o familiar, que permitan que puedan recibir formación en igualdad de condiciones que el resto de la plantilla. Por ejemplo, haciendo uso de la bolsa de acompañamiento. De tal modo, será causa de utilización de la bolsa de horas de acompañamiento (20h máximo), cubrir como necesidades de conciliación excepcionales, las horas de formación fuera del horario laboral de las personas con reducción de jornada por cuidado de menor o familiar. Para el cálculo de las horas de acompañamiento disponibles para cubrir la formación fuera del horario laboral, se deberá tener en cuenta lo siguiente: número de horas de formación empleadas fuera del horario laboral y número de horas de formación empleadas dentro del horario laboral. Así pues, las horas de acompañamiento serán proporcionales a las horas de formación efectivamente realizadas fuera del horario laboral³²³. El plan de igualdad de Software trata de compensar las acciones formativas que realiza el personal con jornada reducida en horario de tarde. En este caso, las personas que se hubieran acogido a reducción de jornada por motivos de conciliación por cuidado de menor o familiar, que asistan, en todo o en parte, a jornadas formativas fuera de su jornada laboral, estas horas fuera de jornada tendrán derecho a disfrutarlas posteriormente como libres. Para la determinación del momento para

³²² Apartado 8.6 (conciliación), plan de igualdad de Sodexo España, pág. 18, cit.

³²³ Pág. 11, cit.

hacer uso de dicho descuento de horas, se tendrán en cuenta las necesidades de conciliación³²⁴.

8. TIEMPO Y FORMA DE REALIZAR LA FORMACIÓN

La formación es esencial para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, y en especial para promocionar en la empresa, pero es necesario regular su ejercicio para hacerla compatible con las obligaciones familiares y personales. En este sentido, para hacer compatible la formación con las responsabilidades familiares y personales del trabajador³²⁵, los planes de igualdad disponen que dicha formación se lleve a cabo en horas de trabajo o, en su defecto, tratan de facilitar que los horarios para la formación sean, en la medida de lo posible, compatibles con las responsabilidades laborales, personales y familiares.

Entre los planes de igualdad que determinan que la formación se haga en horario laboral cabe citar los planes de Acciona Facility Services³²⁶, Anova³²⁷, Aqualia³²⁸, Centro de Formación Empresarial Aura³²⁹, CAN CET Centre d'Inserció Socio-Laboral³³⁰, Deutsche

³²⁴ Esta medida afectará a la formación que se realiza de 15:30 a 19:30, a la que se aplique el criterio de que el 75% de las horas de formación se impartirán dentro de la jornada de trabajo y el 25% fuera de ésta. En tal caso, las personas con reducción de jornada por motivos de conciliación que asistan a formación fuera de su jornada laboral, tendrán derecho a disfrutarlas posteriormente como libres hasta cumplir la proporción antes aludida (75% - 25%). Para la determinación de la bolsa de horas a disfrutar se descontarán aquellas horas de formación en inglés que se hayan recibido dentro de la jornada laboral, toda vez que las horas de formación en idiomas se impartan como regla general fuera de la jornada laboral, así como otras acciones formativas que se impartan al 100% dentro de la jornada laboral, apartado 4.4 (formación continua), III plan de igualdad de Software, pág. 11, cit.

³²⁵ Apartado 5.4.4 (formación), plan de igualdad de SENASA, pág. 18, cit.

³²⁶ Apartado 3 (D: Formación), plan de igualdad de Acciona Facility Services, pág. 8, cit.

³²⁷ Área formación, plan de igualdad de Anova it consulting (2009-2012), pág. 22, cit.

³²⁸ Apartado 3.1.4, plan de igualdad de Aqualia, pág. 7, cit.,

³²⁹ Apartado 3 (formación), plan de igualdad de Centro de Formación Empresarial Aura, pág. 11, cit.

³³⁰ Objetivo B (formación/promoción), plan de igualdad de CAN CET Centre d'Inserció Socio-Laboral, pág. 13, cit.

Bank³³¹, Ernst & Young Servicios Corporativos³³², ESAP³³³, Formación Ocupacional Canaria FOCAN³³⁴, Groupama Seguros y Reaseguros³³⁵, Metro Bilbao³³⁶, Pavapark³³⁷ o S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos³³⁸. En este orden, el plan de igualdad de Banco Sabadell determina que para permitir la conciliación de la vida personal y profesional, las acciones de formación se realizarán siempre en horario laboral, respetando los horarios de inicio y finalización de sesiones, y teniendo en cuenta las fiestas locales y las posibles diferencias horarias³³⁹. En Unión de Mutuas se propone realizar formación en horario laboral considerando, hasta donde resulte posible, el horario de quienes asistan a ellos y, en caso de interesar a personas con diferentes horarios o turnos, respetando el horario laboral de la mayoría de personas que asistan al curso³⁴⁰.

Formación Ocupacional Canaria (FOCAN) también se inclina por la realización de la formación en horario laboral pero establece que cuando por causas extraordinarias se deba prolongar el horario de trabajo por motivo de formación, la empresa pagará los gastos en concepto de horas extras, así como aquellos asociados con el cuidado de ascendentes y descendientes dependientes³⁴¹.

³³¹ Capítulo II, 1º, 3 (formación), plan de igualdad de Deutsche Bank, cit.

³³² Formación, II plan de igualdad de Ernst & Young Servicios Corporativos, pág. 5, cit.

³³³ Apartado 4.2 (segregación horizontal, promoción interna y desarrollo profesional), I plan de igualdad de Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP), pág. 17, cit.

³³⁴ Área de formación (26), plan de igualdad de Formación Ocupacional Canaria (FOCAN), pág. 8, cit.

³³⁵ Apartado 5.1.3 (formación), plan de igualdad de Groupama Seguros y Reaseguros, pág. 4, cit.

³³⁶ Apartado 2.4 (3.2 itinerarios profesionales), plan de igualdad de Metro Bilbao, pág. 10, cit.

³³⁷ Medidas área de formación, plan de igualdad de Pavapark, pág. 18, cit.

³³⁸ Apartado 2.3 (área de clasificación profesional, promoción y formación), plan de igualdad de S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos, cit.

³³⁹ Acción B, plan de igualdad Banco Sabadell, pág. 3, cit.

³⁴⁰ Apartado 2.3 (formación y sensibilización), IV plan de igualdad de Unión de Mutuas, pág. 22, cit.

³⁴¹ Área ordenación del tiempo de trabajo (12), plan de igualdad de Formación Ocupacional Canaria (FOCAN), págs. 6 y 8, cit.

Otros planes de igualdad hablan de hacer compatibles los horarios de formación con las responsabilidades familiares aunque no declaran explícitamente que la formación se lleve a cabo durante el tiempo de trabajo. Entre ellos destacan los planes de igualdad de BT España³⁴² o Academia de Desarrollo Formativo (ADF)³⁴³. En Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP) se prevé definir las condiciones necesarias para que un curso sea realizado dentro de la jornada laboral y las maneras de compensación en caso de que tenga que ser realizado fuera³⁴⁴. Soemca empleo dispone que la mayoría de la formación que se realiza internamente es en jornada laboral, o si no es posible con devolución de las horas³⁴⁵.

Otra alternativa, para minimizar las dificultades de asistencia a la formación por parte del colectivo de mujeres que se encuentran con cargas familiares o imposibilidades en materia de conciliación, tiene que ver con el uso de nuevas tecnologías. Para ello los planes de igualdad de Aqualia³⁴⁶, BT España³⁴⁷, Ernst & Young Servicios Corporativos³⁴⁸, Groupama Seguros y Reaseguros³⁴⁹, Acciona Facility Services³⁵⁰, Mapfre³⁵¹, Anova³⁵², Deutsche Bank³⁵³ o S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos³⁵⁴

³⁴² Apartado 3.1.2.C), plan de igualdad de BT España, pág. 12, cit.

³⁴³ Área 6 (formación), plan de igualdad de Academia Desarrollo Formativo (ADF), cit.

³⁴⁴ Área de formación, II plan de igualdad de Asamblea de Cooperación Por la Paz (ACPP), pág. 13, cit.

³⁴⁵ Apartado 2.7 (conciliación de la vida laboral, personal y familiar), plan de igualdad de Soemca Empleo, pág. 10, cit.

³⁴⁶ Apartado 3.1.5, plan de igualdad de Aqualia, pág. 7, cit.,

³⁴⁷ Apartado 3.2.2, plan de igualdad de BT España, pág. 12, cit.

³⁴⁸ Formación, II plan de igualdad de Ernst & Young Servicios Corporativos, pág. 5, cit.

³⁴⁹ Apartado 5.1.3 (formación), plan de igualdad de Groupama Seguros y Reaseguros, pág. 4, cit.

³⁵⁰ Apartado 3 (D: Formación), plan de igualdad de Acciona Facility Services, pág. 8, cit.

³⁵¹ Área de formación, plan de igualdad de Mapfre, pág. 10, cit.

³⁵² Área formación, plan de igualdad de Anova it consulting, pág. 66, cit.

³⁵³ Capítulo II, 1º, 3 (formación), plan de igualdad de Deutsche Bank, cit.

³⁵⁴ Apartado 2.3 (área de clasificación profesional, promoción y formación), plan de igualdad de S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos, cit.

proponen cursos online. Este sistema acerca la formación a las personas que tienen responsabilidades familiares pero puede suponer un aumento de la carga de trabajo si la misma no se realiza en horario laboral. Eso es lo que propone precisamente el plan de igualdad de FCC Construcción ya que ordena que también se favorecerá la realización de la formación en modalidad a distancia o semipresencial dentro de la jornada laboral³⁵⁵.

A propósito de la formación online, y para garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación tanto interna como externa, posibilitando que no dificulten la conciliación con la vida personal, Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP) propone la creación de un espacio en la intranet de la empresa donde informar a todo el personal del centro acerca del programa de formación interna disponible así como de las actividades formativas externas a la institución, relacionadas con los puestos de trabajo con especial énfasis en las modalidades formativas on-line o semipresenciales³⁵⁶.

En idéntico sentido Glaxo Wellcome también dispone de un sistema específico de formación para el desarrollo de los empleados con el que persigue el continuo reciclaje y actualización de conocimientos, la adquisición de nuevas competencias y el incremento del talento interno. Por un lado, la empresa pone a disposición de la plantilla un sitio web que denomina “Habilidades para los Negocios” y que es conjunto de herramientas telemáticas que facilitan la formación continua de la plantilla de acuerdo con las necesidades que se detecten en las actividades diarias de la fábrica³⁵⁷

³⁵⁵ Apartado III (formación), II plan de igualdad de FCC Construcción pág. 8, cit.

³⁵⁶ Apartado 4.3 (formación), I plan de igualdad de Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP), pág. 17, cit.

³⁵⁷ “Habilidades para los Negocios” es un sitio web que unifica todos los materiales y recursos necesarios para el aprendizaje y el desarrollo de los empleados. Son más de 600 nuevos recursos de aprendizaje que facilitan la adquisición de nuevas competencias o la mejora de competencias ya adquiridas. Cuenta con cursos, reseñas de libros, videos, etc. Tiene un sistema de búsqueda muy sencillo y supone un soporte importante de cara al desarrollo del PDP (Plan de Desarrollo Personal), código M-4, plan de igualdad de Glaxo Wellcome, págs. 27 y 28, cit.

y, por otro, también ofrece un entorno físico en la empresa³⁵⁸ que facilita el aprendizaje. La formación online de Asociación Alanna se hará a través de la escuela virtual de igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, dónde puede accederse a cursos básicos o de especialización en materia de igualdad³⁵⁹.

Ernst & Young Servicios Corporativos propone fórmulas mixtas de formación (para empleados con responsabilidades familiares). El plan de Ernst & Young Servicios Corporativos dice que el departamento de formación deberá establecer un sistema que detecte cuándo un determinado curso destinado a la formación profesional de la plantilla no es solicitado por mujeres aunque el mismo se considere atractivo para satisfacer sus expectativas profesionales. En estos casos, y cuando se sospeche que es debido a las cargas familiares, el departamento de formación se deberá entrevistar con las posibles candidatas no solicitantes y buscar los motivos de la no solicitud. De confirmarse dicha sospecha deberán establecer las medidas necesarias para la realización del curso de manera que las mujeres no vean truncada su formación por las cargas familiares³⁶⁰.

En Unión de Mutuas también se apuesta por la formación online y el uso de las videoconferencias, para facilitar el acceso a la formación de quienes trabajan en centros alejados de la sede de la empresa, pero también se tiene en consideración la posibilidad de que haya personas que no dispongan de ordenador y no puedan, por tanto, realizar esta formación online. Así, para que puedan

³⁵⁸ Dicho entorno físico cuenta con una sala de ordenadores en la que los empleados pueden recibir formaciones o pueden utilizar internet cuando lo necesiten. Una segunda sala más amplia con el mobiliario y el material tecnológico necesario para llevar a cabo diferentes formaciones de carácter presencial. Una tercera sala más distendida, cerca de la cafetería, con posibilidad de abrirla o cerrarla al espacio de ocio. Una zona más grande, en el piso superior, que actualmente se emplea como espacio de trabajo abierto con diferentes habitáculos cerrados para aislar del ruido en caso de necesitar realizar teleconferencias. Por último, una sala de simulación en la que se pueden encontrar problemas y maquinarias similares a las del entorno productivo real, código M-4, plan de igualdad de Glaxo Wellcome, págs. 27 y 28, cit.

³⁵⁹ Plan de igualdad de Asociación Alanna, pág. 30, cit.

³⁶⁰ Formación, II plan de igualdad de Ernst & Young Servicios Corporativos, pág. 5, cit.

acceder a la formación quienes, por las características de su puesto de trabajo, no tienen ordenador (personal de apoyo de limpieza o mantenimiento), en todos los centros de la empresa habrá un punto de información Mutua, con un ordenador a través del cual dicho personal puede acceder a la Intranet y, por tanto, a toda la información corporativa de la organización, incluyendo los planes de formación³⁶¹.

9. EXCEDENCIA PARA FORMACIÓN

Ciertos planes de igualdad regulan permisos específicos para la formación. Se trata de excedencias destinadas a completar la formación del trabajador en el marco de su desempeño profesional o personal.

Groupama Seguros y Reaseguros propone una excedencia especial para la realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la empresa, así como con su proyección profesional en la misma. Esta excedencia, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a un año, podrán disfrutarla los trabajadores que acrediten dos años de antigüedad en la empresa. Además, en general, no podrán hacer uso de este derecho, simultáneamente, más del 10% del personal de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de diez empleados del centro concreto. Estas excedencias no podrán volver a ser solicitadas por el trabajador hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior³⁶².

³⁶¹ Apartado 2.3 (formación y sensibilización), IV plan de igualdad de Unión de Mutuas, pág. 20, cit. Son también herramientas con un importante peso en la formación y sensibilización las reuniones de segundo nivel, la Intranet corporativa y las revistas internas, esenciales en la comunicación interna. Las reuniones de segundo nivel son reuniones trimestrales en que responsables de proceso o de centro explican al personal a su cargo los cambios habidos en todos los procesos de la organización, partiendo de una presentación que resume los asuntos y datos más relevantes tratados por el Comité de Dirección; de esta forma, todo el personal, sin excepciones, puede conocer los avances que tienen lugar en la gestión de la Mutua, incluyendo cuestiones relativas a la igualdad.

³⁶² Apartado 5.1.8 (excedencias), plan de igualdad de Groupama Seguros y Reaseguros, pág. 8, cit.

El plan de Banco Popular prevé una excedencia que no va ligada a la realización de estudios que redunden en el cometido profesional que esté realizando el trabajador en la empresa. Según el plan de igualdad de Banco Popular, los empleados con más de un año de servicio en la empresa, que no hubieran disfrutado de otro período de excedencia en los siete años anteriores, podrán solicitar un año de excedencia para la finalización de estudios superiores, master o doctorado. Durante ese espacio de tiempo el trabajador disfrutará del derecho a la reserva de su puesto de trabajo³⁶³.

El Banco Español de Crédito establece una excedencia que denomina “Flexleave” para trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa superior a cinco años, para cursar estudios de postgrado o para prestar servicios de voluntariado en ONG. La excedencia tiene una duración de un año y el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a un puesto similar³⁶⁴.

10. AYUDAS PARA LA FORMACIÓN

Las acciones formativas se acompañan de algunas medidas económicas que van dirigidas a compensar los gastos que generan la formación a los trabajadores en general y a las mujeres en particular. También se prevén ayudas económicas para sufragar los gastos que se derivan de las acciones formativas de los familiares del trabajador.

En primer término, en lo que afecta a las ayudas económicas para la formación de los trabajadores, el plan de igualdad de ENSA determina que los trabajadores que participen en cursos por ini-

³⁶³ Conciliación, plan de igualdad de Banco Popular, pág. 15, cit. Se ha encomendado a la comisión de igualdad que estudie la viabilidad práctica para incorporar una medida que consistiría en la posibilidad de que los empleados que se encontrasen en una situación de excedencia formativa, solidaria o para cuidado de familiares pudieran beneficiarse de una cuota cero 0 durante el primer año de sus excedencia en los préstamos para adquisición de vivienda habitual. Esta medida contribuiría a aliviar transitoriamente la sobrecarga económica que suponen estas situaciones.

³⁶⁴ Plan de igualdad de Banco Español de Crédito (2007), pág. 9, <http://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/BANESTO.pdf>.

ciativa propia recibirán el 50% del coste de los mismos o 541 euros al año³⁶⁵. Si se trata de mujeres, para promover la diversidad y la promoción de la mujer en los ciclos formativos universitarios de carácter técnico, el plan de igualdad Euroconsult prevé la creación de un programa de becas nacionales e internacionales para mujeres universitarias que estudien en institutos de formación técnicos³⁶⁶.

En el plan de igualdad de Soemca Empleo se prevé la posibilidad de financiar a los trabajadores cursos externos, siempre que el contenido de curso responda a necesidades del puesto o formen parte de un plan de carrera³⁶⁷.

Por último, los planes de igualdad también se ocupan de la financiación de acciones de formación de los familiares del trabajador. Es el caso del plan de igualdad del Centro de Estudios Master Anuscheh de Canarias que dispone que cuando se realicen actividades en las que puedan participar los hijos del personal de la empresa se les realizará un descuento mínimo del 20%, cuando los hijos tengan una edad inferior a 16 años. Las actividades pueden ser tanto cursos privados como cursos de formación profesional impartidos en el centro de estudios, talleres o colonias³⁶⁸.

³⁶⁵ Apartado 3.2 (medidas de actuación-formación), plan de igualdad de ENSA, pág. 49, cit.

³⁶⁶ Área de actuación formación, Plan de igualdad Euroconsult (2009-2015), pág. 8, http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Euroconsult_PdI.pdf

³⁶⁷ Apartado 2.5 (formación), plan de igualdad de Soemca Empleo, pág. 8, cit.

³⁶⁸ Área de conciliación, plan de igualdad de Centro de Estudios Master Anuscheh de Canarias, pág. 37, cit.

ANEXO 1. EMPRESAS CON DISTINTIVO DE IGUALDAD

La Orden SPI/3138/2010, de 26 de noviembre, por la que se resuelve el procedimiento para la concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa” correspondiente al año 2010³⁶⁹, convocado mediante Orden IGD/869/2010, de 30 de marzo, otorga el distintivo de igualdad a las siguientes empresas³⁷⁰:

- Alcatel-Lucent España, S.A.
- Aqualia, S.A.
- Atlas España, S.A.U.
- Banco Popular Español, S.A.
- Banco de Santander, S.A.
- Borges, SAU.
- BT España, SAU.
- Caja General de Ahorros de Granada.
- Cajasol.
- Carac Siglo XXI, S.L.
- Confecciones Novatex, S.L.
- Contratas y Obras Empresa Constructora, S.A.

³⁶⁹ BOE de 3 de diciembre de 2010.

³⁷⁰ BOE de 9 de abril de 2010. La Orden SPI/661/2011, de 16 de marzo (BOE de 28 de marzo de 2011), estima el recurso presentado por Henkel Ibérica, S. A.; Reale Seguros Generales, S. A., y Banco de Santander, S. A., y concede a las mismas el distintivo de Igualdad en la empresa.

- Diversey España, S.L.
- Empresa Municipal de Medio Ambiente Urbano.
- Enagás, S.A.³⁷¹.
- Endesa, S.A.
- Equipos Nucleares, S.A.
- Ernst & Young Servicios Corporativos, S.L.
- Euroconsult, S.A.
- Feiraco, Sociedad Cooperativa Gallega.
- Ferroviaria, S.A.
- Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo.
- Grupo Autoescuela Placentina, S.A.³⁷².
- Henkel Ibérica, S.A.
- ICSE, S.A.
- Ingeniería de Sistemas para la Defensa de España, S.A. (IS-DEFE).
- Instituto Andaluz de Tecnología.
- Limco Sociedad Cooperativa Gallega de Integración Social.
- Mahou, S.A.³⁷³.

³⁷¹ Enagás tiene el distintivo “HR ExcellenceBestTeam”, de reconocimiento a los equipos de Recursos Humanos que mejor gestionan el compromiso y la motivación de sus profesionales por la Organización independiente CRF Institute. En el ranking “Top Employers”, Enagás ha recibido por segunda vez el reconocimiento a la excelencia de su gestión de Recursos Humanos. El Ayuntamiento de Gijón galardona a Enagás con el distintivo de “Empresa Comprometida con la Igualdad” en su edición 2012.

³⁷² El grupo Autoescuela Placentina cuenta con los siguientes distintivos: premio en Responsabilidad Social Empresarial otorgado por la Junta de Extremadura (2008), premio concedido por el Periódico Extremadura, en la categoría de Calidad Empresarial (2011); triple certificación (calidad, medioambiente y seguridad) (2011); certificado EFQM (Excelencia Empresarial) (2012).

³⁷³ El Grupo MSM fue pionero del sector en obtener el certificado como Empresa Familiarmente Responsable.

- Metro Bilbao, S.A.
- Pauma, S.L.³⁷⁴.
- Reale Seguros Generales, S.A.³⁷⁵.
- Red Eléctrica de España, S.A.U.³⁷⁶.
- Renault Consulting, S.A.³⁷⁷.
- Repsol YPF, S.A.
- Seguros Groupama Seguros y Reaseguros, S.A.U.
- Sorea Sociedad Regional de Abastecimiento de Aguas, S.A.
- Xerox España, S.A.U.

La Orden SSI/499/2012, de 24 de febrero, por la que se resuelve el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2011³⁷⁸, convocado por la Orden SPI/2293/2011, de 11 de julio, concede el distintivo de igualdad a estas empresas³⁷⁹:

- Aceites Borges Pont, S.A.U.
- Anova It Consulting, S.L.

³⁷⁴ En el año 2005 la empresa obtiene el galardón otorgado por la Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra (AMEDNA) dentro de la categoría de “Apoyo profesional”, por la iniciativa rotación del personal. En 2012 gana el V premio a la calidad en los Servicios Sociales de Navarra en la modalidad “Calidad en el empleo” por la buena práctica “Gestión individualizada de las medidas de conciliación”. En 2014 el Ayuntamiento de Zizur Mayor le otorga el “Galardón Gafas Lilas”, reconociendo su labor a favor de la igualdad entre mujeres y hombres realizada por personas, servicios municipales y otras personas públicas.

³⁷⁵ La empresa cuenta con el certificado EFR máxima categoría A+ (primera empresa a nivel mundial). En el ranking Great Place To Work se sitúa como la cuarta mejor empresa para trabajar y en el ranking Actualidad Económica es la quinta mejor empresa y primera del sector seguros. También tiene el Sello de Horarios Racionales (ARHOE) y el premio Mi Empresa es Saludable.

³⁷⁶ La empresa tiene el distintivo de Empresa Familiarmente Responsable.

³⁷⁷ Renault Consulting cuenta con el Certificados AENOR como Empresa Familiarmente Responsable.

³⁷⁸ BOE de 13 de marzo de 2012.

³⁷⁹ BOE de 22 de agosto de 2011.

- Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.³⁸⁰.
- Banco Español de Crédito, S.A.
- Basf Española, S.L.
- Bilbao Bizkaia Kutza, BBK.
- Boehringer Ingelheim España, S.A.³⁸¹.
- CaixaBank, S.A.
- Comisiones Obreras Región de Murcia.
- Deutsche Bank, S.A.E.
- Empresa Constructora Ejuca.
- Ernst & Young, S.L.
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.
- Fundació Arrels.
- Fundació La Caixa.
- Fundación Valdocco.
- Glaxosmithkline, S.A.
- Grupo Sada P.A., S.A.³⁸².

³⁸⁰ La entidad está certificada como Empresa Familiarmente Responsable y también pertenece a la Red Concilia del Ayuntamiento de Madrid. La imagen externa de la empresa queda reconocida por el galardón otorgado, en 2011, por la revista Actualidad Económica como la mejor empresa para trabajar y la revista Fortune la reconoce como mejor empresa europea en su estudio Top CompaniesforLeaders.

³⁸¹ Boehringer Ingelheim España ha obtenido las distinciones que a continuación se detallan: Placa al trabajo President Macià en la categoría de igualdad de oportunidades en el trabajo y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, otorgada por el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya; premio Cataluña Empresa Flexible por las políticas de conciliación familiar otorgado por la Dirección General de Igualdad e Oportunidades en el Trabajo de la Generalitat de Catalunya; premio familia a la conciliación entre vida laboral y familiar, otorgado por el Grupo de Entidades Catalanas (GEC); premio Cambra 2008 a la Responsabilidad Social Corporativa, otorgado por la Cámara de Comercio e Industria de Terrassa (Barcelona).

³⁸² Grupo Sada p.a., S. A. fue la primera empresa de su sector a nivel mundial en obtener la Certificación Social Accountability 8000, que acredita su sistema de gestión de

- Indra Sistemas, S.A.
- Ingeniería y Suministros de Asturias, S.A.U.
- Isastur Ingeniería, S.A.
- Janssen-Cilag, S.A.³⁸³.
- Mantequerías Arias, S.A.
- Merck, Sharp & Dohme de España, S.A.
- Mutua Madrileña Automovilista, Sociedad de Seguros a Prima Fija.
- Mutualia Matepss número 2³⁸⁴.
- Sada P.A Catalunya, S.A.
- Sodexo España, S.A.
- Tiebel, Sociedad Cooperativa.

La Orden SSI/1371/2013, de 12 de julio, por la que se resuelve el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2012³⁸⁵, convocado mediante Orden SSI/2723/2012, de 30 de noviembre, otorga el distintivo de igualdad a las siguientes empresas³⁸⁶:

- Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.³⁸⁷.

responsabilidad social al tratarse de un estándar internacional para la mejora continua de las condiciones de trabajo.

³⁸³ La empresa ha obtenido el certificado en Conciliación e Igualdad Empresa Familiarmente Responsable de la Fundación Más Familia.

³⁸⁴ La empresa obtiene en 2011 el reconocimiento por parte de Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer) como Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

³⁸⁵ BOE de 18 de julio de 2013.

³⁸⁶ BOE de 20 de diciembre de 2012.

³⁸⁷ La empresa cuenta también con estos distintivos: empresa incluida en el XV ranking de Las Mejores Empresas para Trabajar de la revista Actualidad Económica; Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven; Empresa Saludable; Randstad Award 2013 y finalista desde este año: reconocimiento a las empresas más atractivas para trabajar; galardonada en los VI Premios Asepeyo 2017, por la gestión en materia de prevención de riesgos laborales y bienestar; premio Work Well (Grupo Allianz), por

- Anpark Gestión, S.L.
- Asociación Alanna.
- CAN CET Centre d'Inserció Socio-Laboral³⁸⁸.
- Dr. Franz Schneider, S.A.U.
- Ernst & Young Abogados, S.L.P.
- Fundación Once.
- Fundosa Grupo, S.A.
- Grupo Leche Pascual.
- IKEA Ibérica, S.A.
- ING Direct NV Sucursal España.
- Instituto Técnico Comercial Cuatrovientos, S. Coop.
- International Business Machines, S.A.
- Martínez Lorient, S.A.³⁸⁹.
- Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.
- S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos, S.L.
- Sada p.a. Valencia, S.A.
- Verdimed, S.A.

La Orden SSI/595/2014, de 21 de marzo, por la que se resuelve el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la

el que se valora el grado de implicación e implantación de acciones de bienestar y gestión del estrés; certificación “Top Employers”, que la avala como una de las mejores empresas para trabajar en España en 2018 y 2019.

³⁸⁸ Can Cet posee la certificación SGE21, en materia de Responsabilidad Social Empresarial y también cuenta con el distintivo Etiqueta Responsable, de la Asociación +Responsables, organizadora de las jornadas “Setmana de la RSE”.

³⁸⁹ Esta empresa ha pasado a ser Frescos y Elaborados Delisano S.A.U. y cuenta con los siguientes galardones en el ámbito de la igualdad: premio Empresas Sabias 2012 (Conselleria Bienestar Social. Generalitat Valenciana); sello “Fent Empresa. Iguals en Oportunitats”; premio a la Responsabilidad Social para Empresas; premio Excelencia Empresarial 2009 (Premio europeo otorgado por Whu/ IESE/ INSEAD); galardón Concilia-te 2009 (Ayuntamiento de Valencia).

Empresa» correspondiente al año 2013³⁹⁰, convocado mediante Orden SSI/1710/2013, de 29 de agosto, concede el distintivo de igualdad a estas empresas³⁹¹:

- Aguas Municipalizadas de Alicante, E.M (AMAEM)³⁹².
- Asociación de Personas con Discapacidad-Centro Especial de Empleo Verdiblanca.
- Aula Integral de Formación, S.L.³⁹³.
- Broseta Abogados S.L.P.
- Global Metanoia, S. L.
- Grupo BN Facility Services, S.A.
- Interurbana de Autobuses, S.A.
- Jazz Telecom, S.A.U.
- Philips Ibérica, S.A.³⁹⁴.
- Renault España, S.A.³⁹⁵.
- Ricardo Luz y Asociados, S.L.³⁹⁶.

³⁹⁰ BOE de 15 de abril de 2014.

³⁹¹ BOE de 24 de septiembre de 2013.

³⁹² En el año 2016 AMAEM obtuvo el premio “Igualdad 2016” otorgado por la Universidad de Alicante. En noviembre de 2017 AMAEM logró la certificación en el modelo de conciliación Empresa Familiarmente Responsable. En junio de 2018 obtuvo el sello “Fent Empresa. Iguals en Oportunitats” otorgado por la Generalitat Valenciana. Desde 2018 forma parte de la Red de Empresas por una Sociedad libre de violencia de género.

³⁹³ En el año 2001 la empresa obtuvo el premio Meridiana a la mejor iniciativa empresarial femenina.

³⁹⁴ Desde 2010 Philips Ibérica vienen siendo reconocida dentro de las 10 Mejores Empresas para Trabajar en España (Best Place to Work) por la entidad Great Place to Work. Desde 2011 Philips Ibérica es Empresa Certificada en Conciliación e Igualdad Empresa Familiarmente Responsable por la Fundación Más Familia. En 2013 fue galardonada por CVA y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con el Primer Premio Empresa Flexible Madrid 2013 y mención de honor a nivel nacional en la categoría de gran empresa.

³⁹⁵ A la empresa se le ha concedido el distintivo Optima Castilla y León, dirigido al reconocimiento de la igualdad de género en el ámbito laboral.

³⁹⁶ Tiene la distinción como “Empresa Conciliadora” concedida por el Ayuntamiento de Valencia.

- Sada p.a. Canarias, S.A.; Sada p.a.
- Castilla-Galicia, S.A.
- Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A.

La Orden SSI/918/2015, de 6 de mayo, por la que se concede el distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2014³⁹⁷, convocado mediante Orden SSI/1994/2014, de 14 de octubre, concede el distintivo de igualdad a estas empresas³⁹⁸:

- Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir.
- Arada Ingeniería Agroindustrial, S.A.
- Asamblea de Cooperación por la Paz.
- Asociación de Educadores Las Alamedillas.
- Automóviles Citroën España, S.A.
- Casino de Mallorca, S.A.
- Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).
- EMC Computer Systems Spain, S.A.U.
- Empresa Técnica de Gestión Deportiva, S.L.
- FCC Industrial e Infraestructuras Energéticas, S.A.U.
- Finconsum E.F.C., S.A.U.
- Formación Ocupacional Canaria Focan, S.L.
- Fundación del Museo Guggenheim Bilbao.
- Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, S.C.L.³⁹⁹.

³⁹⁷ BOE de 19 de mayo de 2015.

³⁹⁸ BOE de 30 de octubre de 2014.

³⁹⁹ La empresa cuenta con los siguientes reconocimientos: premio 8 de marzo a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, concedido por el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia; premio Murcia empresa flexible; premis Empresariales Ciutat d'Aldaia, en la modalidad de Igualdad entre hombres y mujeres; premio a las

- Hidraqua, Gestión Integral de Aguas de Levante, S.A.⁴⁰⁰.
- Hijos de Luis Rodríguez, S.A.
- Ibermutuamur, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 274⁴⁰¹.
- Institut Catalá d'Oncologia (ICO)⁴⁰².
- Leaseplan Servicios, S.A.U.
- Marodri, S.L.
- Mercedes Benz España, S.A.
- Multianau, S.L.

Buenas Prácticas en gestión de los RRHH, concedido por la Consejería de Formación, Educación y Empleo de la Región de Murcia; galardón Concilia-TE, otorgado por el Ayuntamiento de Valencia; premio Empresas Sabias, otorgado por la Dirección General de Mujer y Familia de la Generalitat Valenciana; premio Empresa Social, concedido por la Fundación Mundo Ciudad, mención de honor de los Premios 8 de marzo, concedida por el Ayuntamiento de Getafe, Premio Arhoe a la racionalización de los horarios laborales, distintivo empresa saludable, concedido por el observatorio de RRHH; premios Zen Adecco a la atracción, generación y retención del talento en la empresa, concedido por la Fundación Adecco; premio a la excelencia de empresa desarrollo sostenible, concedida por el Hispanic American college; premio Supercuidadores, otorgado por la Universidad Internacional de La Rioja; premio empresa por la igualdad, concedido por Omep (Organización mujeres empresarias de la Región de Murcia).

⁴⁰⁰ En el año 2016 HIDRAQUA logró la certificación en el modelo de conciliación Empresa Familiarmente Responsable. Desde 2018 forma parte de la Red de Empresas por una Sociedad libre de violencia de género.

⁴⁰¹ La empresa tiene estos reconocimientos: premio CERMI a la integración laboral de personas con discapacidad (2004); premio Empresa y Sociedad 2004, otorgado por la Fundación Empresa y Sociedad; premio Concilia. Ayuntamiento de Valencia; premio Talavera en Igualdad: Empresas 2011; premio de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 2011, en la categoría de Empresas con más de 50 personas, por el desarrollo ejemplar de la Estrategia de Conciliación instaurada en la empresa, otorgado por el Ayuntamiento de Alcorcón; Desde 2011, Ibermutuamur forma parte del Directorio de Empresas de Gijón comprometidas con la Igualdad; distinción especial Murcia en Igualdad 2014; sello 'Alcorcón Concilia' de los años 2015, 2016 y 2017 por las políticas de igualdad entre hombres y mujeres; certificado Bequal -categoría 'Plus'- como organización socialmente responsable con las personas con discapacidad y por su política de inclusión con este colectivo (2018).

⁴⁰² La empresa tiene también el premio FUNDE 2013 (Associació d'Empresàries, Directives i Professionals) en igualdad de oportunidades.

- Mutua Balear de AT y EP n.º 183⁴⁰³.
- Mutua Montañesa, Matepss n.º 7.
- Mutual Midat Cyclops (MC Mutual)⁴⁰⁴.
- Peugeot España, S.A.
- Renault España Comercial, S.A.
- Servicios y Estudios para la Navegación Aérea y la Seguridad Aeronáutica (SENASA).
- Soemca Empleo, S.L.
- Software AG España, S.A.

La Orden SSI/881/2016, de 24 de mayo, por la que se concede el distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2015⁴⁰⁵, convocado por la Orden SSI/2400/2015, de 11 de octubre, otorga el distintivo de igualdad a⁴⁰⁶:

- Aguas de Solán de Cabras, S.A.
- Asociación Centro Trama.
- Asociación Dianova España⁴⁰⁷.
- Centro de Estudios Master Anuscheh de Canarias.

⁴⁰³ La empresa tiene el reconocimiento de Empresa Familiarmente Responsable.

⁴⁰⁴ En el año 2011 la empresa obtiene el premio Catalunya Empresa Flexible en la categoría de gran empresa.

⁴⁰⁵ BOE de 7 de junio de 2016.

⁴⁰⁶ BOE de 13 de noviembre de 2015.

⁴⁰⁷ En 2013 Dianova España obtiene el Certificado de Entidad Familiarmente Responsable que concede la Fundación Más familia en reconocimiento a su Proyecto cofinanciado por el Fondo Social Europeo compromiso con la conciliación, la igualdad de oportunidades, la gestión de la diversidad y la inclusión de la capacidad diferente. En 2012 la Mancomunidad Intermunicipal de Servicios Sociales del Este de Madrid (MISSEM) reconoce a la Entidad entre las asociaciones y entidades que adoptan modelos de gestión que impulsan la conciliación de la vida laboral y personal dentro de sus organizaciones. Tanto en 2012 como en 2010 Asociación Dianova España fue finalista de Telefónica AbilityAwards, galardón que se concede a las organizaciones que desarrollan modelos de negocio sostenibles y reconocen públicamente que integran la capacidad diferente, ya sea como empleados/as, entidades proveedoras y/o clientela.

- EUI Limited Sucursal en España.
- FCC Construcción, S.A.
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.
- Fraternidad-Muprespa Mutua Colaboradora con la Seguridad Social N.º 275.
- Orange Espagne, SA Sociedad Unipersonal⁴⁰⁸.
- RCI Banque, SA, Sucursal en España⁴⁰⁹.
- Unión de Mutuas Mutua Colaboradora con la Seguridad Social N.º 267⁴¹⁰.

La Orden SSI/814/2017, de 16 de agosto, por la que se concede el distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2016⁴¹¹, convocado por la Orden SSI/1996/2016, de 29 de diciembre, concede el distintivo de igualdad a las siguientes empresas⁴¹²:

- Aigües de Barcelona Empresa Metropolitana de Gestió del Cicle Integral de L'aigua, S.A.
- Aigües i Sanejament D'Elx, S.A.
- Anuscheh Missaghian Schirazi, S.L.
- Axa Seguros Generales, S.A., de Seguros y Reaseguros.
- Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A.
- Baxter⁴¹³.

⁴⁰⁸ En el año 2010 Orange recibió la certificación Empresa Familiarmente Responsable. En marzo de 2015 la empresa obtuvo el Certificado GEEiS para la igualdad profesional en Europa. En octubre de 2015 se le concede el premio “Factor W”, apoyado por el Ministerio por nuestro apoyo al fomento de la presencia de mujeres en puestos directivos.

⁴⁰⁹ En 2014 obtiene la certificación de Empresa Familiarmente Responsable.

⁴¹⁰ En 2011 recibe el reconocimiento a la Excelencia en Gestión Empresarial Modelo Europeo Excelencia EFQM+500.

⁴¹¹ BOE de 26 de agosto de 2017.

⁴¹² BOE de 31 de diciembre de 2016.

⁴¹³ Desde 2009 la empresa tiene la certificación como Empresa Familiarmente Responsable.

- Caja Mar Cajarural.
- Centro de Formación AFS, S.L.
- Consum S. Coop. V.
- Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A.
- Federación Provincial de Empresas del Metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas; Formación Y Mantenimiento Técnico, S.A.
- J & A Garrigues, S.L.P.
- Mapfre, S.A⁴¹⁴.
- Montserrat Villalba Ruiz, S.L.
- Pavapark Movilidad, S.L.
- Pavasal Empresa Constructora, S.A.
- Saint-Gobain Placo Ibérica, S.A.
- Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A.
- Unilever España, S.A.

La Orden PCI/1026/2018, de 3 de octubre, por la que se concede el distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2017⁴¹⁵, convocado por Orden SSI/113/2018, de 6 de febrero, otorga el distintivo de igualdad a⁴¹⁶:

- Accem⁴¹⁷.
- Banco de Sabadell, S.A.
- Centro de Formación Empresarial Aura, S.L.L.

⁴¹⁴ Desde 2012 MAPFRE cuenta con la certificación como Empresa Familiarmente Responsable.

⁴¹⁵ BOE de 5 de octubre de 2018.

⁴¹⁶ BOE de 12 de febrero de 2018.

⁴¹⁷ La empresa Accem obtuvo en 2017 la “Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad” del Principado de Asturias, y en el mismo año se incluye a Accem en el “Directorio de empresas y entidades de Gijón comprometidas con la Igualdad”.

- Gas Natural SDG, S.A.⁴¹⁸.
- Glaxo Wellcome, S.A.
- José María Lázaro, S.A.⁴¹⁹.
- Tecon Soluciones Informáticas, S.L.

⁴¹⁸ La empresa forma parte del grupo Naturgy que cuenta con los siguientes reconocimientos: Sello Bequal: reconocimiento a empresas que gestionan de forma excelente la diversidad de personas con diferentes capacidades; EFR Global (certificado de empresa familiarmente responsable -Fundación Más Familia-); Top Employers España y Brasil: reconocimiento por demostrar los más altos estándares en las condiciones y ambiente que ofrece a la plantilla; empresa socialmente responsable (México); distintivo Empresa Más Igual: Comunidad de Madrid (junio 2018); premio Talent Mobility 2018: por los programas de liderazgo femenino Take The Lead y Hazte Visible; distintivo MásHumano 2017: por la defensa del valor y la dignidad de las personas; premio INTRAMA 2016: por su compromiso con la diversidad de género; premio El Confidencial 2016: por las prácticas en materia de diversidad.

⁴¹⁹ La empresa tiene estos galardones: certificado Empresa Familiarmente Responsable; premio Nacional "Empresa por la Igualdad" en los IV Premios CEPYME 2017; premio Aragón "Pyme RSA 2017" a la memoria de Responsabilidad Social por la aportación del desarrollo de la Igualdad, la Conciliación y la acción Social en la Empresa.

ANEXO 2. PLANES DE IGUALDAD CONSULTADOS

Plan de igualdad de Academia Desarrollo Formativo (ADF) (2016-2019), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/ADF_PdI.pdf.

Plan de igualdad de Academia Técnica Universitaria (ATU) (2018), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/ATU_PdI.pdf.

Plan de Igualdad de Accem (2015-2017), <http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/fichaAccem.htm>.

Plan de igualdad de Acciona Facility Services (2017-2020) http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/plan_Igu_Emp_Cons.pdf.

I convenio colectivo de Aigües de Barcelona, Empresa Metropolitana de Gestió del Cicle Integral de l'Aigua, S.A. para los años 2017-2023 (BOP Barcelona de 13 de junio de 2017).

Plan de igualdad de Alcatel Lucent España (2009), <http://planes-deigualdad.uab.cat/wp-content/uploads/2017/06/Plan-de-Igualdad-Alcatel-Lucent-Espana-SA-1.pdf>.

II plan de igualdad de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros (2017-2020), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Allianz_PdI.pdf.

Plan de igualdad de Anova it consulting (2009-2012), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Anova_PdI.pdf.

Plan de igualdad de Anpark (2011-2013), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Anpark_Medidas.pdf.

Plan de igualdad de Centro de Estudios Master Anuscheh de Canarias (2014-2019), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Anuscheh_PdI.pdf.

Plan de Igualdad de Aqualia (2015-2018), (http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Aqualia_PdI.pdf).

III plan de igualdad de Arada Ingeniería (2016-2020), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Arada_PdI.pdf.

II plan de igualdad de Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP) (2017-2019), (http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/ACPP_PdI.pdf).

Plan de igualdad de Asociación Alanna (2017-2020), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/PLAN_IGUALDAD_alanna.pdf.

Plan de igualdad de Asociación de Educadores Las Alamedillas (2013-vigencia indefinida), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Alamedillas_PdI.pdf.

II plan de igualdad de Atlas España (2011), (BOCM de 16 de junio de 2012).

IV plan de igualdad Aula Integral de formación (AIF) (2015-2017), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/AIF_PdI.pdf.

Plan de igualdad de Autoescuela Placentina, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/auto_place_PdI.pdf.

Plan de igualdad de Banco Popular (2009-2010), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/BancPopular_PdI.pdf.

Plan de igualdad Banco Sabadell (2016-2020), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Sabadell_PdI.pdf.

Plan de igualdad de Banco Santander (2007), http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Banco_Santander_PdI.pdf

II Plan de igualdad de BBVA (2010-2014), http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/bbva_PdI.pdf.

Plan de igualdad de Banco Español de Crédito (2007), <http://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/BANESTO.pdf>.

III plan de igualdad de Borges S.A.U. (2016-2021), http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/3rPlandelgualdadBSA_2016_2021.pdf.

Plan de Igualdad de Boehringer Ingelheim España (2016-2020), http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Boehringer_PdI.pdf

Plan de igualdad de Broseta Abogados (2015-2019), http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Broseta_Abogados_Plan_de_Igualdad_2011.pdf.

Plan de igualdad de BT España (2010-2013), http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/BT_ESPANA_PLAN_IGUALDAD_BT_ESPANA.pdf.

Plan de igualdad de CAN CET Centre d'Inserció Socio-Laboral (2016-2019), http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Cancet_PdI.pdf.

Plan de igualdad de Carac (2015-2017), http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Carac_PdI.pdf.

Plan de igualdad de Centro de Formación Empresarial Aura (2016-2019), http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Aura_PdI.PDF.

Plan de igualdad de Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), (2012-2016), http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/CERMI_PdI.pdf.

II Plan de igualdad de Oportunidades Comisiones Obreras Región de Murcia (2018-2020), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/CCOORM_PdI.pdf.

III plan de igualdad de EMC Computer Systems Spain (2013), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/EMC_PdI.pdf.

Plan de igualdad de Deutsche Bank (2017), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/db_plan_Igu.pdf

II plan de igualdad de Asociación Dianova España (2016-2020), (http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Dianova_PdI.pdf).

Plan de igualdad de Formación Ocupacional Canaria (FOCAN), (2014-2016), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Focan_PdI.pdf.

II plan de igualdad de Dr. Franz. Schneider (2014-2018), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Dr-Franz_PdI.pdf.

Plan de igualdad de Empresa Constructora Ejuca (2010), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/ejuca_PdI.pdf.

III plan de igualdad de la Empresa Municipal de Servicios de Medioambiente Urbano (EMULSA) (2018-2022), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Emulsa_PdI.pdf.

Plan de igualdad de Enagas (2009), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/enagas_plan_igu.pdf.

IV convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE de 13 de febrero de 2014).

Plan de igualdad de ENSA (2008), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Ensa_PdI.pdf.

II plan de igualdad de Ernst & Young Servicios Corporativos (2011), <http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/ernstYoung2Plan.pdf>.

Plan de igualdad de Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP) (2012-2014), https://www.easp.es/wp-content/uploads/2019/03/PLAN_IGUALDAD_EASP.pdf.

Plan de igualdad Euroconsult, http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Euroconsult_PdI.pdf

II plan de igualdad de FCC Construcción, http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/FCC_Construccion_PdI.pdf.

Plan de igualdad de FCC Industrial e Infraestructuras Energéticas (2018-2022), http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/FCCIndustrial_PdI.pdf.

II plan de igualdad de Ferrovial (2015-2019), http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/ferrovial_PdI.pdf.

Plan de igualdad de Fundación ONCE (2016-2020), http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Fundacion_ONCE_Plan_de_igualdad.pdf.

Plan de igualdad de Gas Natural Fenosa (2013), BOE de 23 de mayo de 2013.

Plan de igualdad de Glaxo Wellcome (2016-2018), <http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/fichaGSK.htm>.

Plan de igualdad de Groupama Seguros y Reaseguros (2008-2013), <https://www.observatoriovascosobreacoso.com/wp-content/uploads/2015/09/PLAN-DE-IGUALDAD-DE-GROUPAMA-SEGUROS-Y-REASEGUROS-S.A..pdf>.

Plan de igualdad de Guggenheim Bilbao (2011-2013), http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Guggenheim_PdI.pdf.

I plan de igualdad Henkel Ibérica (2008-2011), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/henkel_plan.pdf.

Plan de igualdad de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo (2013-2016), <http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/fichaHermandadFarmaceutica.htm>.

Plan de igualdad de Hidraqua (2016-2020), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Hidraqua_IIPdI.pdf.

II plan de igualdad de Instituto Canario de Psicología y Educación (ICSE) (2018), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/icse_plan_Igu.pdf.

Plan de igualdad de Hijos de Luis Rodríguez (2010-2015), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/HijosLuisRodriguez_PdI.pdf.

Plan de igualdad de José María Lázaro (2016-2017), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Jose_Maria_Lazaro_PdI.pdf.

II plan de igualdad de Mahou (2015-2018), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Mahou_PdI.pdf.

Plan de igualdad de Mapfre (2015-2017), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Mapfre_PdI.pdf.

Plan de igualdad de Metro Bilbao (2012-2014), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/MetroBilbao_Plan_Igualdad.pdf.

Plan de igualdad Grupo Nutreco España, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/sada_plan_igu.pdf.⁴²⁰

⁴²⁰ El plan de igualdad de Grupo Nutreco se aplica también a estas empresas: Grupo Sada P.A., S.A.; Sada P.A Catalunya, S.A.; Sada p.a. Valencia, S.A.; Sada p.a. Canarias, S.A.; Sada p.a.

Plan de igualdad grupo Pascual, <http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/pascualpdi.pdf>.

III plan de igualdad de Pauma (2016-2019), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Pauma_PdI.pdf.

Plan de igualdad Peugeot Citroën Automóviles España (2012-2015), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/AutomovilesCitroen_PdI.pdf.

Plan de igualdad de Philips Ibérica (2009-2017), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Philips_PdI.pdf.

Plan de igualdad de Pavapark (2016-2019), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Pavapark_Movilidad_PdI.pdf.

III Plan de igualdad de Grupo Asegurador Reale (Reale Seguros Generales, S.A., Reale Vida y Pensiones, S.A. de Seguros, Inmobiliaria Grupo Asegurador Reale, S.A. (IGARSA) y Reale ITES GEIE, Sucursal en España), (2017-2020), BOE 1 de febrero de 2018), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Reale_PdI.pdf.

Plan de igualdad de RCI Banque (2015, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/RCI_PdI.pdf).

Plan de igualdad de Red Eléctrica (2009), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/REE_PdI.pdf.

Plan de igualdad de Renault Consulting (2009), <http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/renaultplan.pdf>.

Plan de igualdad de Renault España (2010), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Renault_PdI.pdf.

Plan de igualdad de Renault España Comercial (2008-2010), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/RenaultComercial_PdI.pdf.

IX Acuerdo Marco Repsol (2017-2019), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Repsol_PdI.pdf.

Plan de igualdad de Ricardo Luz y Asociados (2013), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Ricardo_Luz_y_Associados_Plan_de_igualdad.pdf.

II plan de igualdad de Saint Gobain Placo Ibérica (2019-2022), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Saint_Gobain_Placo_PdI.pdf.

Plan de igualdad de S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos (2015-2017), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/S2_PdI.pdf.

Plan de igualdad de Servicios y Estudios para la Navegación Aérea y la Seguridad Aeronáutica (SENASA) (2010-2012), pág. 17, http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Senasa_PdI.pdf.

Plan de igualdad de Sodexo España (2010-2014), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Sodexo_PdI.pdf.

Plan de igualdad de Soemca Empleo (2017), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Soemca_PdI.pdf.

Plan de igualdad de Software AG (2012), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/SoftwareAG_PdI.pdf.

II plan de igualdad de Sorea (2015-2019), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Sorea_PdI.pdf.

Plan de igualdad de Tecon Soluciones Informáticas (2015-2017), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Tecon_PdI_y_protocolo.pdf.

III plan de igualdad de Tiebel S. Coop. (2018-2020), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Tiebel_PdI.pdf.

Plan de igualdad de Unilever (2013), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Unilever_PdI.pdf.

Plan de igualdad de Unión de Mutuas (2017-2019), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/UniondeMutuas_PdI.pdf.

II plan de igualdad de VerdiBlanca (2017-2020), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/VerdiBlanca_PdI_de_genero.pdf.

III Plan de Igualdad de Verdimed (2018-2021), (http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Verdimed_PdI.pdf).

Plan de igualdad de Xerox (2019-2022), http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/xerox_Pdi.pdf.

OTROS TÍTULOS DE ESTA COLECCIÓN

LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA DURANTE LA PRIMERA GRAN CRISIS ECONÓMICA DEL SIGLO XXI.

José Francisco Blasco Lahoz

EL TRABAJADOR POBRE COMO CENTRO DE GRAVEDAD DE LA PREVENCIÓN DE LA EXCLUSIÓN SOCIAL. *Eva María Blázquez Agudo (Coordinadora)*

DERECHO, TRABAJO Y DIFERENCIA SEXUAL. M^a Dolores Santos Fernández ENTRETENIENDO A LOS POBRES. UNA CRÍTICA POLÍTICO IDEOLÓGICA DE LAS MEDIDAS DE LUCHA CONTRA LA EXCLUSIÓN SOCIAL.

Juan Ramón Rodríguez Fernández

EL CETA AL DESCUBIERTO: LAS CONSECUENCIAS DEL TRATADO ENTRE LA UE Y CANADÁ SOBRE LOS DERECHOS SOCIALES.

Adoración Guamán Hernández y Jorge Conesa de Lara

SINDICALISMO EN EL SIGLO XXI. *Fernando Lezcano López, Xavier Arrizabalalo Montoro, Carlos Prieto Rodríguez, María Luz Rodríguez Fernández y Vicente Sánchez Jiménez*

DERECHO SINDICAL Y GOBERNANZA EUROPEA. REFORMAS ESTRUCTURALES EN LA ZONA EURO: LA RESPUESTA DEL DERECHO LABORAL INTERNACIONAL.

Mireia Llobera Vila

LA LUCHA CONTRA LA POBREZA EN EL LABERINTO DE LA GOBERNANZA.

Edición de Antonio Giménez Merino

LA RENTA MÍNIMA GARANTIZADA. DE LA RENTA MÍNIMA A LA RENTA BÁSICA.

José Luis Monereo Pérez

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS MIGRANTES.

Francisco Lozano Lares

LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA TRAS EL RD-LEY 6/2019. *Gemma Fabregat Monfort*

ANÁLISIS DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES CON UN ENFOQUE DE GÉNERO. *Carmen Ferradans Caramés*

DERIVA DESREGULATORIA EN MATERIA LABORAL, SUPEDITACIÓN A LA ECONOMÍA COMPETITIVA E IMPACTO EN LA NORMATIVA DE SEGURIDAD Y SALUD.

Juan Ignacio Martín Arce

COTIZACIÓN Y PRESTACIONES EN EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.

Pilar Callau Dalmau

El presente estudio se propone analizar cómo se proyecta la formación en los diferentes espacios del plan de igualdad como son el diagnóstico, los objetivos, las medidas o el control del plan de igualdad. Estas medidas de formación son de muy diversa índole y se encuadran en las diferentes acciones o áreas que componen los planes de igualdad conectando la formación con comunicación y sensibilización, acceso al empleo, promoción, salud laboral, excedencias o tiempo de trabajo. Al mismo tiempo, debe ponerse de relieve que la formación trasciende el ámbito estricto de la relación laboral y se proyecta sobre otros espacios de vida del trabajador, pues no sólo se contemplan medidas formativas ligadas al empleo sino que también se incluyen programas formativos sobre materias novedosas tales como salud y bienestar personal, equilibrio emocional, higiene postural, educación familiar, diversidad funcional, gestión y eficiencia.