

Plan de Igualdad

Centro de Estudios Master

2014 - 2019



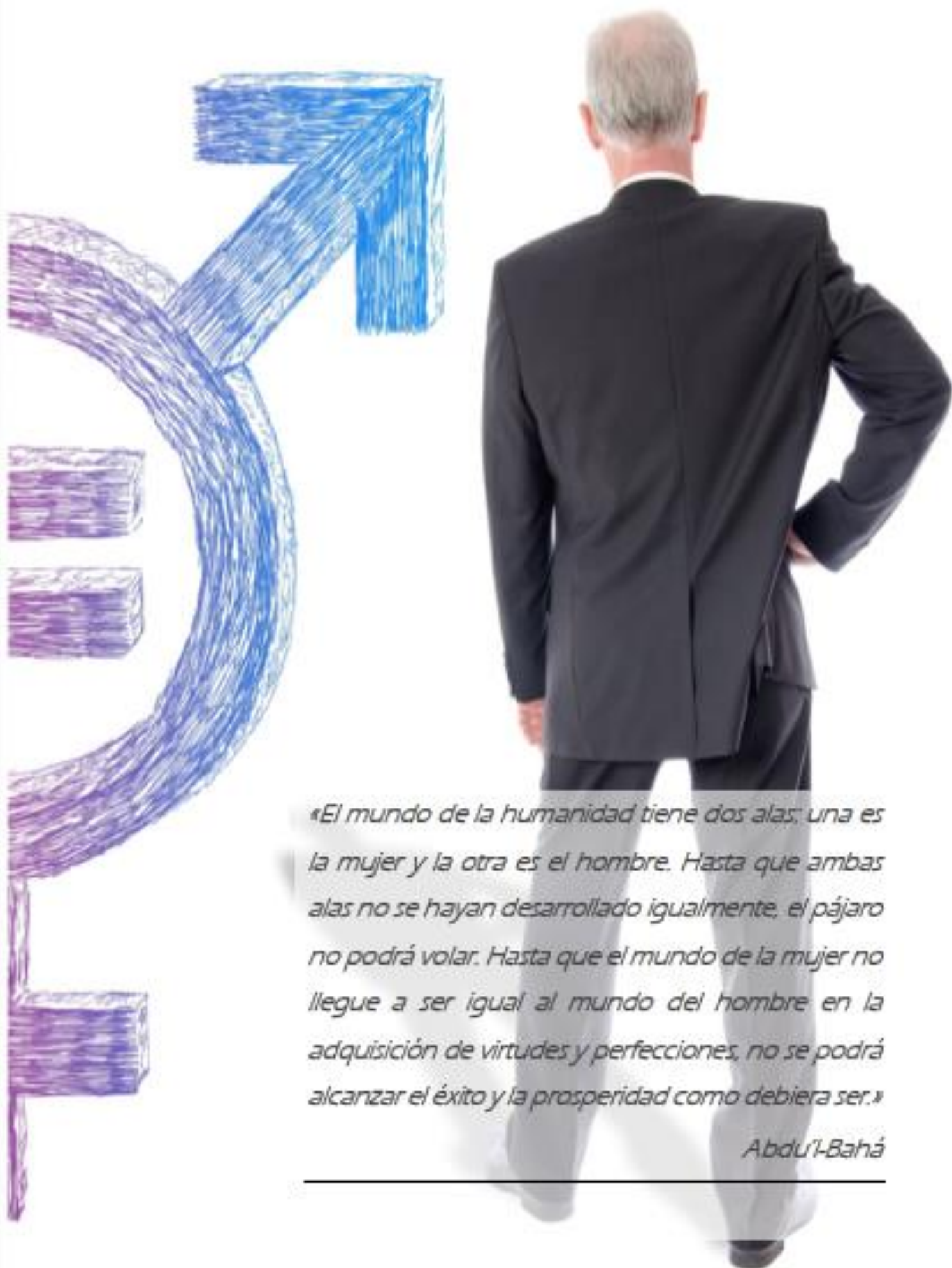
Índice

Introducción_____	6	Modificar y difundir las nuevas medidas de conciliación de la vida laboral y familiar_____	38
Compromiso de la dirección_____	11	Los hijos/as menores de 16 años de nuestros trabajadores/as, tendrán un descuento mínimo del 20% en cualquier actividad organizada por el Centro de Estudios_____	39
Resultados del diagnóstico_____	14	Acceso a las “Colonias”_____	40
Objetivos del Plan_____	19	Vale “llegó la cigüeña”_____	41
Definición_____	21	Concurso de tarjetas navideñas__	42
Finalidad_____	21	Permiso de paternidad +5_____	43
Metodología_____	22	Área de Salud Laboral_____	44
Objetivos generales_____	22	Mantener las campañas de sensibilización sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo_____	45
Objetivos específicos_____	23	Elaborar el “Protocolo de acción ante el acoso sexual o por razón de sexo en la empresa”_____	46
Estrategias y prácticas. Acciones__	24	Área de formación_____	47
Acciones implantadas_____	25	Ampliar la oferta de cursos tanto online como presencial, cuyo tema principal sea la igualdad de oportunidades y de trato_____	48
Acciones a implantar_____	29	Fomentar la asistencia de mujeres y hombres a los cursos de sensibilización sobre igualdad de oportunidades_____	49
Área de selección_____	30	Área de retribución_____	50
Crear y difundir el logo “ <i>Máster por la Igualdad</i> ”_____	31	Revisar las retribuciones recibidas por la plantilla en el último año__	51
Prorrogar la formación del personal encargado de la selección y/o contratación en materia de igualdad_____	32	Revisar los incentivos recibidos por la plantilla en el último año_____	52
Aumentar, cuando así sea posible, hasta en un 80% la presencia en los procesos de selección, de personas del sexo cuya representación en cualquier departamento, sea menor del 30 %_____	33	En caso de no existir igualdad entre mujeres y hombres, establecer un sistema salarial y de incentivos más igualitario y transparente_____	53
Área de promoción_____	34		
Crear e incluir en “El boletín” del centro, un apartado de igualdad y de promoción interna_____	35		
Reconocer los méritos profesionales como puntos a favor para el acceso a otros puestos de trabajo._____	36		
Área de conciliación_____	37		

Área de comunicación_____	54
Enviar vía correo electrónico a toda la plantilla el Plan de Igualdad__	55
Conocer la opinión de la plantilla sobre las acciones llevadas a cabo de forma semestral_____	56
Crear el “Semáforo de la Igualdad” _____	57
Incidir en la utilización tanto de un lenguaje inclusivo como de imágenes no sexistas, en cualquier documento, evitando la discriminación sexista_____	58
Crear la “tarjeta de invitación” para asistir a las reuniones del comité de igualdad_____	59
Introducir en diferentes espacios del centro lemas e imágenes para difundir el valor de la igualdad de género_____	60
Fomentar entre nuestras empresas proveedoras y colaboradoras el compromiso y respeto por la igualdad de género_____	61
Sistema de evaluación_____	62
Comité de Igualdad_____	66
Vigencia_____	70



INTRODUCCIÓN



«El mundo de la humanidad tiene dos alas: una es la mujer y la otra es el hombre. Hasta que ambas alas no se hayan desarrollado igualmente, el pájaro no podrá volar. Hasta que el mundo de la mujer no llegue a ser igual al mundo del hombre en la adquisición de virtudes y perfecciones, no se podrá alcanzar el éxito y la prosperidad como debiera ser.»

Abdu'l-Bahá

La igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres ha tenido desde los inicios del centro, una gran importancia tanto para la dirección del mismo como para toda la plantilla. Debido a esto, en el año 2014 se decidió recoger en un documento escrito, todas las medidas llevadas a cabo por la empresa para fomentar y divulgar entre los trabajadores y trabajadoras del centro esta filosofía de igualdad entre ambos géneros. Se constituyó por tanto el I Plan de Igualdad de la empresa, **CENTRO DE ESTUDIOS MASTER ANUSCHEH DE CANARIAS S.L.U.**, cotidianamente conocidos por su nombre comercial “**CENTRO DE ESTUDIOS MASTER**”, y al cual nos referiremos siempre en este documento.

Con el fin de vigencia del I Plan de Igualdad (marzo 2014 – marzo 2016), y dados los buenos resultados obtenidos con las acciones reflejadas en el mismo, se ha decidido prolongar la vigencia de estas medidas por un periodo de tres años más, matizándolas en base a las diferentes evaluaciones realizadas durante este tiempo. Para ello se ha elaborado el II Plan de Igualdad del centro, en el cual se recogen todas estas medidas, realizándose los ajustes y correcciones que se han creído oportunos tras el análisis de las diferentes evaluaciones, y añadiendo algunas acciones nuevas en determinadas áreas.

Este II Plan de Igualdad pretende ser una continuación del anterior, ya que desde nuestra empresa se considera a éste es un documento vivo, es decir, que no existe un final para el mismo sino que se prolonga y se mejora para hacer que las diferentes acciones perduren y sean visibles en el día a día del centro. Por lo tanto, para la elaboración de este II Plan de Igualdad, se ha seguido la misma línea que el anterior, el cual está basado en el modelo establecido por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno de España.

Como punto de partida, creemos que es importante conocer a nuestro centro y que de esta forma puedas responder a las siguientes preguntas: ¿Quiénes somos? ¿Cómo funcionamos?

Somos un Centro de Estudios ubicados en la Comunidad Autónoma de Canarias, más concretamente en la provincia de Las Palmas.

Nuestra función y objetivos como empresa, pero sobre todo como centro de estudios, es ofrecer a nuestros/as alumnos/as la excelencia en la formación, y todo ello creemos que no se puede conseguir sin contar en nuestra plantilla con los/as mejores en cada puesto, valorando su experiencia, formación y cualificación en el desempeño de las tareas propias de cada puesto, e independientemente del género de los mismos.

El día a día en el centro de estudios, es vivido por todos y todas bajo nuestros valores de empresa. En la base de ellos se encuentra la **comunicación**, valor fundamental de nuestro centro y sobre el que se sustentan los cuatro pilares (*respeto, honestidad, responsabilidad y excelencia*) que mantienen la esencia y el valor principal del centro, el **valor humano**.



Con la elaboración del Plan de Igualdad se pretende reforzar dichos valores, manteniendo el compromiso firme por sensibilizar a la plantilla, actual o futura, de la responsabilidad que conlleva mantener una actitud de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por lo tanto, cada una de las acciones desarrolladas en este documento, se sustentan sobre esos mismos valores. Se mantendrán sobre...

...el **respeto** que tendremos que mantener ante nuestros/as compañeros/as, sin importar su sexo.

... la **honestidad**, reconociendo el buen trabajo, el buen hacer y la calidad en el desempeño del puesto de trabajo, sin privarnos de ese privilegio por el hecho de ser hombre o mujer.

... la **responsabilidad** que conlleva asumir como propios los valores y el compromiso que se adquiere para desarrollar cada acción del plan de igualdad.

... la **excelencia**, asegurando una correcta ejecución de cada acción que engloba el plan de igualdad.

A estos cuatro valores, hay que sumar los dos sobre los que gira la esencia de nuestra empresa, la **comunicación** y el **valor humano**, siendo éstos piezas fundamentales para desarrollar cada una de las acciones que aquí se recogen.

Desde su constitución, el significado de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, está grabado en cada una de las personas que trabajan en la

empresa desde la dirección hasta el/la último/a docente que se ha incorporado. Desde nuestro centro siempre se ha mantenido una filosofía igualitaria entre ambos sexos considerando este hecho fundamental e imprescindible en el desempeño de cada una de las labores que se desempeñen en el trabajo diario, resaltando no sólo la importancia de mantenerla en nuestra empresa, sino colaborar y ser partícipes en fomentar la igualdad en la sociedad, haciendo que nuestros valores hacia ambos sexos puedan traspasar y afianzarse más allá de las fronteras de nuestro centro.

¿Te has dado cuenta.....?

El escalón más alto de nuestro centro, está ocupado por una mujer, Anuscheh Missaghian Schirazi, nuestra directora.

Además, un porcentaje muy elevado de mandos intermedios también están ocupados por mujeres.

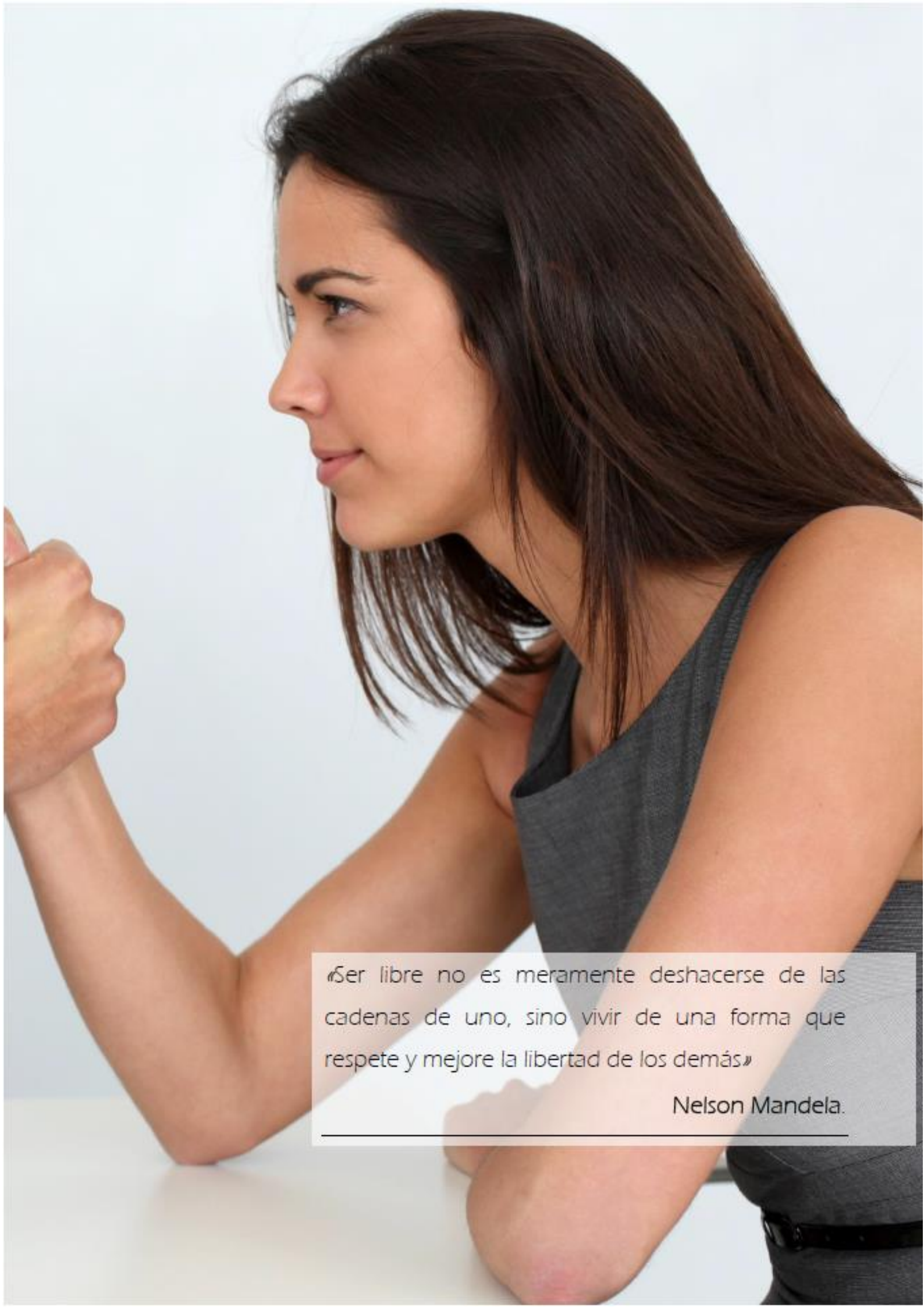
¡Nuestra filosofía es muy efectiva!



COMPROMISO

DE LA

DIRECCIÓN



«Ser libre no es meramente deshacerse de las cadenas de uno, sino vivir de una forma que respete y mejore la libertad de los demás»

Nelson Mandela.

CENTRO DE ESTUDIOS MASTER ANUSCHEH DE CANARIAS

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

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con un número determinado de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Firmado por la dirección

Anuscheh Missaghian Schirazi

En San Bartolomé de Tirajana a 2 de Diciembre de 2013

A man with a beard, wearing a red and blue plaid shirt, is sitting at a desk and looking at a laptop. A woman with long brown hair, wearing a purple and blue striped shirt, is sitting next to him, smiling and looking at a document. The desk has a laptop, a pen, and some papers with diagrams. The background is a plain wall.

RESULTADOS
del
diagnóstico

Como se ha señalado anteriormente, este II Plan de Igualdad del centro, pretende ser la continuación del anterior con el fin de prolongar las acciones que ya habían sido recogidas en el primero, de forma que se amplíe no solo la vigencia sino también la eficacia de las mismas manteniendo así los buenos resultados obtenidos con la implantación de estas acciones, mejorando aquellos aspectos que se han ido señalando en las diferentes evaluaciones realizadas durante el periodo de vigencia del I Plan de igualdad.

Las características principales de la empresa no han sufrido variaciones que influyan en el profundo diagnóstico realizado de cada una de las áreas del centro. Por lo tanto, a continuación se presentarán las conclusiones a las que se llegó con la elaboración de dicho diagnóstico, y las cuales se consideran el punto de partida para la implantación de las diferentes medidas en cada una de las siguientes áreas:

- Área de Selección.
- Área de Promoción.
- Área de Conciliación.
- Área de Salud Laboral.
- Área de Formación.
- Área de Retribución.
- Área de Comunicación.

Área de selección

Las personas encargadas de la selección y/o contratación de nuevo personal no tienen grandes conocimientos, en el sentido más legal, sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, por eso tenemos la necesidad y obligación de formarles y sensibilizarles aún más en el tema.

Continuaremos con los procesos de selección tal y como tenemos establecidos en estos momentos, aunque introduciendo aún más la pérdida de relevancia total que tiene el sexo de una persona en un proceso de selección.

Hay que comunicar a todo el personal los puestos vacantes que quedan a través de más medios de difusión.

Se debe rebajar la feminización o masculinización de los departamentos en los que suceden estos hechos.

Área de promoción

Para que exista una promoción interna igualitaria, tenemos que comunicar a toda la plantilla, todos y cada uno de los puestos vacantes que vayan surgiendo, a través de diferentes medios de difusión como pueden ser los tabloneros de anuncios, el correo corporativo, etc.

Nos aseguraremos que los procesos de promoción interna sean objetivos e igualitarios en género, contando con una posible excepción que denominamos acción positiva, y es que en los departamentos donde ocupen los puestos el 100% de hombres o de mujeres, se favorecerá la presencia en los procesos de promoción interna al sexo inmediatamente opuesto.

Área de conciliación

Continuar y aumentar el número de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Para que toda la plantilla siga conociendo cada una de las medidas de conciliación existentes hasta este momento en nuestra empresa, y que comentaremos en el punto de acciones ya realizadas, elaboraremos un documento vivo que será comunicado a todos y todas los/as profesionales que conformamos la empresa.

Área de salud laboral

En todos estos años, nunca se nos ha presentado una situación en la que se produzca un caso de acoso sexual o por razón de sexo, pero eso no implica, que no debamos tener un protocolo de prevención y de actuación ante estos casos.

Continuaremos con las campañas de prevención de riesgos y salud laboral realizados anualmente.

Área de formación

Aunque un gran número de nuestra plantilla dispone de conocimientos sobre igualdad de oportunidades, lenguaje no sexista, etc., nos encargaremos de otorgar nuevos cursos online o presenciales y de sensibilización, para asegurarnos al 100% de la correcta formación en la materia.

Área de retribución

Debemos controlar la retribución del personal en plantilla, para que, llegando el caso, podamos detectar algún tipo de desigualdad salarial por razón de sexo.


Área de comunicación

Crear la necesidad de concienciar a toda la plantilla de la utilización de un lenguaje inclusivo en cualquier documento escrito, así como su uso de forma oral. Para ello, y como comentábamos en un gran número de las áreas que presentamos anteriormente, es preciso formar, en especial a las personas encargadas de marketing y/o redacción de cualquier tipo de documento, sobre lenguaje no sexista.

Siguiendo el hilo marcado, las imágenes también toman especial relevancia, pues muchas veces y con una simple mirada, podemos ver que en ciertas ocasiones se basan en estereotipos sexistas, lo cual se tiene que acabar.

Tenemos que dar una imagen exterior acorde con lo que somos, respetando y asumiendo como propio el compromiso de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Aumentar los canales de comunicación, ya sea para cursos internos de formación, ofertas de puestos vacantes para promoción interna, etc.

A high-angle, close-up photograph of a man and a woman working together at a desk. The man, in the foreground, has a beard and is wearing a grey sweater. The woman, behind him, is wearing a yellow top. They are looking at a laptop and several sheets of paper with architectural drawings. The scene is lit with warm, golden light, suggesting a late afternoon or early morning setting. The drawings on the paper include various geometric shapes and patterns, some of which are being pointed to by hands holding pens.

No son los dos sexos superiores o inferiores el uno al otro. Son, simplemente, distintos.

Gregorio Marañón

OBJETIVOS del Plan





Antes de comenzar a explicar los objetivos perseguidos con el Plan de Igualdad, tanto a largo como a corto plazo, vamos a contextualizar todo esto que llamamos Plan de Igualdad, estableciendo para ello los siguientes sub-puntos:

- Definición de Plan de Igualdad.
- Finalidad.
- Metodología
- Objetivos generales.
- Objetivos específicos (objetivos a largo plazo y objetivos a corto plazo).

Definición de Plan de Igualdad

A continuación vamos a recoger lo que dice el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre este concepto:

- 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 a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- 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 género.

Finalidad

- Mejorar, tanto la calidad de nuestro Centro como su visión en el exterior.
- Ser centro referente en materia de igualdad, dentro de nuestro ámbito de actuación.

- Aceptación, por parte de todos los departamentos de nuestro Centro, la elaboración y la implantación de todas las acciones de este Plan de Igualdad.

Metodología

Este Plan de Igualdad recoge las características que establece el modelo marcado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno de España, las cuales son:

- **Colectivo-integral**, ya que este documento repercute en todas las personas que trabajamos en el centro.
- **Transversal**, pues implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico**, los pasos son progresivos, pero están sometidos a cambios constantes. Este Plan de Igualdad está considerado un **Documento Vivo**.
- **Sistemático – coherente**, la finalidad viene determinada por el cumplimiento de una serie de objetivos por área.
- **Flexible**.
- **Temporal**

Objetivos

- Objetivos generales.

Nos hemos comprometido, desde la firma por parte de la directora del centro a establecer en el centro, una cultura de absoluta tolerancia e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como poder incorporar en la gestión del centro, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Todo lo anteriormente descrito, permitirá crear un clima laboral óptimo, en el que los prejuicios o los comportamientos sexistas, desaparezcan.

- Objetivos específicos.

Para establecer los objetivos específicos que pretendemos conseguir con este plan de igualdad, los hemos distribuido entre objetivos a largo plazo y objetivos a corto plazo:

○ Objetivos a largo plazo.

- Prevenir desequilibrios que puedan surgir.
- Favorecer la promoción interna.
- Difundir y promover medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

○ Objetivos a corto plazo.

- Sensibilizar en materia de igualdad a todo el personal en plantilla.
- Mantener una actitud garantista en igualdad de trato y en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, durante los procesos de selección.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Garantizar la utilización de un lenguaje inclusivo, no sexista.
- Garantizar la utilización de imágenes no sexistas ni estereotipadas.

Estrategias

y prácticas



Acciones

Este apartado del Plan de Igualdad, se desarrollarán, en primer lugar, todas aquellas acciones que se han venido llevando a cabo en nuestro Centro de Estudios desde su constitución. A continuación se indicarán todas aquellas medidas que se empezaron a implantar con la aprobación del I Plan de Igualdad y las cuales se pretenden continuar llevando a cabo con la creación de este II Plan, realizando aquellas mejoras o modificaciones que se ha creído conveniente tras los resultados de las diferentes evaluaciones que se han realizado. Además de éstas, se incluirán nuevas medidas en algunas de las áreas, con la finalidad de seguir creciendo y afianzando aún más el concepto de igualdad en nuestra empresa. Por lo tanto, distinguiremos entre medidas implantadas, que son todas aquellas acciones que se venían realizando en nuestra empresa desde sus inicios, y medidas a implantar, en dónde se incluirán tanto las acciones recogidas en el I Plan de Igualdad con las modificaciones oportunas, y aquellas nuevas acciones que se han creído conveniente incluir en determinadas áreas.

Acciones *implantadas*

Las acciones que presentamos a continuación, han sido desde el inicio del Centro de Estudios, medidas que aún no estando recogidas oficialmente por escrito, se han conocido y se han difundido a todo nuestro personal.

Tras el diagnóstico de la empresa, y sobre todo conociendo la opinión de la plantilla, nos hemos dado cuenta que aunque estas medidas que a continuación vamos a exponer hayan permanecido en el día a día del centro, y se conocían de forma verbal y en la práctica, faltaba ponerlo por escrito, para lo cual se nos hace necesario crear un manual con todas las medidas y difundirlo, ya que sobre todo, COMUNICACIÓN.

Área de selección

Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en cualquier proceso selectivo existente.	2010
Revisión del “Manual de procesos de selección de personal” eliminando cualquier estereotipo sexista.	2013
Evaluar la formación y experiencia de un/a candidato/ sin tener en cuenta su sexo.	2010
Acción positiva. Contratación de personal sin tener en cuenta estereotipos.	2011
Facilidades de contratación de mujeres de difícil inserción laboral.	2005
Conocer la opinión en materia de igualdad, de las personas que participan en los procesos de selección y/o contratación.	2012

Área de comunicación

Celebración del Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo.	2011
--	------

Área de conciliación

Flexibilidad horaria.	2011
Horario de trabajo. Elección del horario de trabajo por necesidades de conciliación de la vida laboral, personal o familiar.	2011
Teletrabajo.	2013
Planificación del horario de trabajo por parte del trabajador/a.	2010
Excedencia del personal laboral en situación de indefinido o fijo.	2011
Jornada continua.	2005
Posibilidad de elegir el centro de trabajo más próximo a la residencia.	2013
Reducción de jornada por estudio.	2013
Protección de maternidad.	2013
Fomentar, en la medida de lo posible, la celebración de reuniones con el personal en horario laboral.	2010
Facilitar, a cambio de horas extra, el incremento de horas/días hábiles de vacaciones en vez de contraprestaciones económicas.	2011
Autorizar, en la medida de lo posible, los permisos no retribuidos que solicite el personal.	2013
Reducción de jornada por paternidad o maternidad.	2012
Reducción de jornada por hijos/as con enfermedades graves.	2013
Reducción de jornada por personas dependientes a cargo.	2013

Área de retribución

Otorgar una retribución por encima de lo estipulado en el Convenio Colectivo correspondiente.

2011

Área de formación

Facilitar el acceso a cursos de formación que garanticen el crecimiento profesional de la plantilla.

2011

Realizar los cursos de formación interna en horario laboral, en la medida de lo posible.

2010

Priorizar los cursos de formación en horas de trabajo o en modalidad online.

2012

Área de promoción

Reconocer los méritos profesionales como puntos a favor para el acceso a otros puestos de trabajo.

2012

Acciones *a implantar*



Tras el diagnóstico que hemos realizado del Centro de Estudios, la dirección se ha comprometido a llevar a cabo **acciones** que ayuden a cumplir con los objetivos que nos hemos propuesto.

Estas medidas que ya fueron incluidas durante el periodo de vigencia del I Plan, se prorrogarán hasta el 2019, incluyendo otras nuevas en determinadas áreas que nos permitirán seguir progresando y mejorando en esta materia en nuestra empresa.

Las áreas en las que nos centraremos son:

Área de selección.

Área de promoción.

Área de conciliación.

Área de Salud Laboral.

Área de formación.

Área de retribución.

Área de comunicación.

Área de selección

¿Desde qué punto partimos?

La selección de nuevas incorporaciones en nuestro centro, las realiza el departamento de RRHH además de colaboraciones esporádicas por parte de mandos intermedios, y en un alto porcentaje de veces, la Dirección del centro también está presente. Para todos/as ellos/as tenemos que continuar formándoles en materia de Igualdad.

Queremos a los/as mejores en cada campo, y por eso no nos fijamos si la persona es hombre o mujer, únicamente si tiene las aptitudes y la actitud óptima para desarrollar correctamente el puesto de trabajo, que es lo realmente importante para todos y todas.

Por todo ello, es importante continuar con los procesos de selección tal y como se están realizando, haciendo pequeños cambios para eliminar por completo la relevancia que pueda tener el sexo de una persona para su contratación o no.

Se han realizado acciones positivas los últimos años para rebajar la feminización y masculinización de algunos departamentos “cotidianamente” ocupados por hombres o mujeres. Debemos persistir en ello, para conseguir mayor equilibrio entre mujeres y hombres donde exista mayor desigualdad.

¿Cómo mejorar?

Continuaremos con nuestro objetivo de formar en materia de Igualdad, a las personas que participan en los procesos de selección, evitando así todo tipo de discriminación por razón de sexo, así como informar a toda la plantilla sobre la implantación de este Plan de Igualdad.

Estas son las acciones que nos ayudarán.

- 1** Crear y difundir el logo “*Máster por la Igualdad*”.
- 2** Prorrogar la formación del personal encargado de la selección y/o contratación en materia de igualdad.
- 3** Aumentar, cuando así sea posible, hasta en un 80% la presencia en los procesos de selección, de personas del sexo cuya representación en cualquier departamento, sea menor del 30%.

1

Crear y difundir el logo "Master por la Igualdad"

¿Cuánto tiempo tenemos para crear y difundir el logo?

La creación del logo será entre abril y octubre de 2015, siendo la difusión del mismo durante todo el periodo de vigencia del Plan.

Los objetivos que perseguimos con esta acción.

- Distinguirnos de otros centros, comprometiéndonos socialmente con la igualdad de oportunidades.
- Informar a toda la plantilla sobre la implantación del Plan de Igualdad.

¿En qué consiste?

Crearemos el logo "Máster en Igualdad", incluyéndolo en cada una de las publicaciones que se realicen relativas a cursos formativos, publicidad, página web, blog, correo corporativo, y cualquier otro medio que permita su visualización, especialmente en cada uno de los tablones de anuncios del centro. Podremos realizar el logo mediante un concurso, en el que participen todas las personas implicadas en nuestro Centro de Estudios.

Indicadores de seguimiento y evaluación.

- Creación del logo.
- Nº de tablones de anuncios/nº de impresiones del logo= 1

¿Quiénes son los responsables y a quién va dirigida la acción?

Los responsables serán el/la responsable de marketing y la comisión de igualdad (actuando como supervisión), y va dirigido a:

- Especialmente a todo el personal en plantilla.
- Nuestro alumnado de los diferentes cursos formativos.
- La sociedad en general.

2 Prorrogar la formación del personal encargado de la selección y/o contratación en materia de Igualdad

¿Cuánto tiempo tenemos para crear y difundir el logo?

La formación se prorrogará desde abril de 2014 hasta el final de vigencia del Plan, realizándose la misma de forma continua.

Los objetivos que perseguimos con esta acción.

- Aumentar la formación en materia de igualdad de oportunidades y de trato.

¿En qué consiste?

Se continuará con la formación en materia de igualdad para el grupo de personas encargadas de la selección y/o contratación, incluyéndola en el Plan de Formación ya existente en el Centro.

Ampliaremos la variedad de cursos formativos relativos a la igualdad, tanto presenciales como online, siendo estos últimos los que tienen que primar.

Indicadores de seguimiento y evaluación.

- Nº cursos impartidos por año.
- Nº mujeres participantes por curso.
- Nº hombres participantes por curso.

¿Quiénes son los responsables y a quién va dirigida la acción?

Los responsables serán: el departamento de formación y el/ la agente de igualdad.

Y va dirigida a:

- Personal de RRHH.
- Mandos intermedios y dirección.

3

Aumentar, cuando así sea posible, hasta en un 80% la presencia en los procesos de selección, de personas del sexo cuya representación en cualquier departamento, sea menor del 30%.

¿Cuánto tiempo tenemos para crear y difundir el logo?

Esta acción se iniciará al día siguiente de la firma del Plan, prorrogándose hasta el final de la vigencia del mismo.

¿Quiénes son los responsables y a quién va dirigida la acción?

Los responsables serán: el departamento de RRHH y el/la agente de igualdad (supervisor/a).

Y va dirigido a:

- Personal de RRHH.

Los objetivos que perseguimos con esta acción.

- Aumentar el equilibrio entre mujeres y hombres en todos los departamentos existentes.
- Dar la vuelta a los estereotipos sexistas en un puesto de trabajo. *“El trabajo de mujer es también de hombres. El trabajo de hombres es también de mujeres”.*

¿En qué consiste?

Recursos humanos se asegurará, que cuando se inicie un proceso de selección para un puesto de un departamento cuya representación de uno de los sexos sea inferior al 30%, la presencia en los procesos de selección de personas de ese mismo sexo, aumente como mínimo hasta un 80% frente al 20% del otro sexo.

Cuando, por las causas que fueran, no se tuvieran un número elevado de candidatos o candidatas, se iniciará un proceso de búsqueda por parte del responsable de RRHH para mantener esa posibilidad de 80-20%.

Indicadores de seguimiento y evaluación.

- N° vacantes ofertadas al año.
- N° mujeres entrevistadas por vacante.
- N° hombres entrevistados por vacante.

Área de promoción

¿Desde qué punto partimos?

Cada una de las personas que forman parte de la plantilla, son tratadas como eso mismo, como personas, como seres humanos, con sus necesidades y su afán de superación día a día. Por ello, desde nuestro centro, se potencia la promoción de la plantilla, hacia otras categorías profesionales o hacía otros puestos de trabajo del mismo nivel, donde puedan crecer profesionalmente y su bienestar laboral se vea beneficiado.

Es por ello, que debemos ampliar la información de los puestos vacantes que aparezcan en el centro, para que toda la plantilla pueda tener acceso a los puestos de trabajo que puedan surgir, siempre que cumplan con los requisitos y superen las pruebas de selección, que realizaremos como hasta ahora, siendo objetivas e igualitarias.

En este caso, debemos incluir alguna acción positiva que rebaje la feminización en los departamentos en los que ocurre este hecho.

¿Cómo mejorar?

Mantener la importancia que tiene, el facilitar a toda la plantilla acceder a los procesos de selección o al cambio de categoría profesional, con unos criterios claros, objetivos y no discriminatorios. Para ello, evaluaremos la estrategia de difusión que llevamos hasta ahora, mejorándola en la medida de lo posible.

Estas son las acciones que nos ayudarán.

1

Crear e incluir en “El boletín” del centro, un apartado de igualdad y de promoción interna.

2

Reconocer los méritos profesionales como puntos a favor para el acceso a otros puestos de trabajo.

1

Crear e incluir en “El boletín” del centro, un apartado de igualdad y de promoción interna.

¿Cuánto tiempo tenemos para llevar a cabo esta acción?

El boletín del centro se creará entre mayo y agosto de 2015. En su primer número, se incluirá el apartado de Igualdad y Promoción Interna.

¿Quiénes son los responsables y a quién va dirigida la acción?

Los responsables serán: el departamento de marketing y el/la agente de igualdad (supervisor/a).

Y va dirigido a:
- Personal en plantilla.

Los objetivos que perseguimos con esta acción.

- Facilitar el acceso de todo el personal a los procesos de promoción interna.
- Asegurar el pleno conocimiento por parte de todo el personal de los requisitos de acceso a nuevos puestos vacantes y/o cambio de categoría profesional.

¿En qué consiste?

En cada número del Boletín del Centro, incluiremos un apartado específico dedicado a los logros conseguidos en materia de Igualdad.

Por otro lado, se incluirá también un apartado con todos los puestos que queden vacantes y que puedan ser susceptibles de ocupar por un/a profesional propio del Centro de Estudios.

Indicadores de seguimiento y evaluación.

- Edición del “Boletín de la empresa”.
- Nº de puestos vacantes para promoción interna/año.
- Nº de mujeres en procesos de promoción interna.
- Nº de hombres en procesos de promoción interna.

2

Reconocer los méritos profesionales como puntos a favor para el acceso a otros puestos de trabajo.

¿Cuánto **tiempo** tenemos para llevar a cabo esta acción?

Esta es una acción permanente desde el día siguiente de la firma del Plan, prorrogándose hasta el final de vigencia del mismo,

¿Quiénes son los **responsables** y a **quién** va dirigida la acción?

Los responsables serán: el departamento de RRHH y el/la agente de igualdad (supervisor/a).

Y va dirigido a:
- Personal en plantilla.

Los **objetivos** que perseguimos con esta acción.

- Mejorar la objetividad en los procesos de promoción interna.
- Aplicar criterios objetivos y claros en cada proceso de promoción interna.

¿En **qué** consiste?

Aplicaremos un baremo de méritos profesionales para los/as trabajadores/as que se presenten a los procesos de promoción interna, estipulando para ello, una serie de puntos que serán consensuados entre el comité de igualdad, la dirección y el departamento de recursos humanos.

Indicadores de **seguimiento y evaluación**.

- Baremo de méritos profesionales.
- . Méritos profesionales por persona.

Área de Conciliación

¿Desde qué punto partimos?

Desde el inicio de nuestra actividad, ha sido importante para la dirección como para los mandos intermedios, que todos y los trabajadores y todas las trabajadoras que forman parte del Centro de Estudios, se encuentren en un ambiente de trabajo cómodo y próspero, donde la vida laboral, familiar y personal cobra especial relevancia.

Por ello, ya realizamos acciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como son: flexibilidad horaria, elección del horario de trabajo, teletrabajo, planificación del horario y excedencia laboral.

¿Cómo mejorar?

Debemos continuar por este camino, incluyendo nuevas medidas de conciliación que permitan a toda nuestra plantilla compaginar, de manera eficiente, su carrera profesional en nuestro Centro de Estudios, con su vida laboral, familiar y personal.

Estas son las acciones que nos ayudarán.

1

Modificar y difundir las nuevas medidas de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

2

Los hijos/as menores de 16 años, de nuestros trabajadores/as, tendrán un descuento mínimo del 20% en cualquier actividad organizada por el Centro de Estudios.

3

Acceso a las "Colonias".

4

Vale "llegó la cigüeña".

5

Concurso de tarjetas navideñas.

6

Permiso de paternidad +5.

1

Modificar y difundir las nuevas medidas de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

¿Cuánto tiempo tenemos para aumentar y difundir las nuevas medidas?

Se iniciará la ampliación de medidas en junio de 2014, difundiéndolas antes de septiembre de 2015 y durante todo el periodo de vigencia del Plan.

Los objetivos que perseguimos con esta acción.

- Aumentar el buen clima laboral del Centro.
- Continuar facilitando a todo el personal, su conciliación de la vida laboral y familiar.

¿En qué consiste?

Con las medidas de conciliación que ya tenemos en el Centro de Estudios realizaremos un pequeño estudio, por cualquier medio, que nos permitan averiguar la eficacia de las medidas ya adoptadas, y la posibilidad de ampliar las mismas y su futura acogida.

La dirección, los mandos intermedios y la comisión de igualdad se reunirán para poder elaborar la modificación del documento “Medidas de Conciliación del Centro de Estudios Master”, convirtiéndose instantáneamente en un documento vivo, sujeto a posibles cambios y/o ampliaciones. Este documento, será enviado a todo el personal en plantilla vía correo electrónico.

Indicadores de seguimiento y evaluación.

- Edición del nuevo documento.
- Nº de envíos del documento.

¿Quiénes son los responsables y a quién va dirigida la acción?

Los responsables serán: la dirección, los mandos intermedios y la comisión de igualdad.

Y va dirigido a:

- Todo el personal en plantilla.

2

Los hijos/as menores de 16 años, de nuestros trabajadores/as, tendrán un descuento mínimo del 20% en cualquier actividad organizada por el Centro de Estudios

¿Cuánto **tiempo** tenemos para aumentar y difundir las nuevas medidas?

Se implantará entre agosto y septiembre de 2014 de forma permanente.

Los **objetivos** que perseguimos con esta acción.

- Facilitar, a todo el personal, la conciliación de la vida laboral y personal.

¿En **qué** consiste?

Cuando se realicen actividades en las que puedan participar los/as hijos/as de nuestro personal, se les realizará un descuento mínimo del 20%, cuando los/as hijos/as tengan una edad inferior a 16 años.

Las actividades a las que nos referimos pueden ser tanto acceso a cursos privados, cursos de formación profesional impartidos en el Centro de Estudios, talleres, colonias, etc.

Indicadores de seguimiento y evaluación.

- Nº de mujeres con hijos/as menores de 16 años.
- Nº de hombres con hijos/as menores de 16 años.

¿Quiénes son los **responsables** y a **quién** va dirigida la acción?

El responsable será: la comisión de igualdad.

Y va dirigida a:

- Personal con hijos/as menores de 16 años.

3

Acceso a las “Colonias”

¿Cuánto tiempo

tenemos para aumentar y difundir las nuevas medidas?

Esta medida se iniciará en julio de 2015, quedando implantada de forma permanente.

Los objetivos que perseguimos con esta acción.

- Facilitar el acceso al empleo a personas con hijos/as.
- Aumentar el buen clima laboral del Centro.
- Continuar facilitando a todo el personal su conciliación de la vida laboral y familiar.

¿En qué consiste?

En los periodos no escolares de los hijos/as de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, se llevará a cabo “Las Colonias”, una actividad organizada por el centro para que los empleados/as puedan dejar a sus hijos/as durante el horario de trabajo. Esta actividad podrá ser abierta también para los alumnos del centro y al público en general, teniendo preferencia en la inscripción los hijos/as de los trabajadores/as.

Además, cuando por algún motivo se necesite realizar una reunión fuera del horario laboral, también se llevará a cabo esta actividad, para facilitar el cuidado de los hijos/as de los empleados mientras asisten a la reunión programada.

Indicadores de seguimiento y evaluación.

- Fechas en funcionamiento.
- Niños/as de mujeres.
- Niños/as de hombres.

¿Quiénes son los responsables y a quién va dirigida la acción?

Los responsables serán: la comisión de igualdad.

Y va dirigido a:

- Todo el personal en plantilla con hijos/as.
- Ocasionalmente, alumnado con hijos/as.

4

Vale regalo “llegó la cigüeña”

¿Cuánto tiempo tenemos para aumentar y difundir las nuevas medidas?

Desde agosto a septiembre de 2014 de forma permanente.

Los objetivos que perseguimos con esta acción.

- Aumentar el buen clima laboral del Centro.
- Continuar facilitando a todo el personal, su conciliación de la vida laboral y familiar.

¿En qué consiste?

Tras un nacimiento o una adopción, el Centro de Estudios, le hará entrega a la madre o al padre del niño/a un vale regalo con valor de 30 euros, destinado a la compra de complementos para el/la niño/a.

Indicadores de seguimiento y evaluación.

- Nº de mujeres embarazadas o en proceso de adopción/ vales regalos por mujeres =1.
- Nº de hombres, futuros padres, o en proceso de adopción/ vales regalo por hombres =1.

¿Quiénes son los responsables y a quién va dirigida la acción?

Los responsables serán: la dirección, los mandos intermedios y la comisión de igualdad.

Y va dirigido a:

- Todo el personal en plantilla.

5

Concurso de tarjetas navideñas.

¿Cuánto tiempo tenemos para aumentar y difundir las nuevas medidas?

Desde noviembre a diciembre de 2015, de forma anual.

Los objetivos que perseguimos con esta acción.

- Unión de los/as hijos/as con el empleo de su madre o padre.
- Aumentar el buen clima laboral de Centro.
- Continuar facilitando a todo el personal, su conciliación de su vida laboral y familiar.

¿En qué consiste?

En el mes de noviembre, se lanzará un concurso de tarjetas navideñas. El concurso está destinado a la participación de los/as hijos/as menores de 12 años tanto de los trabajadores/as, como de nuestro alumnado.

Con la tarjeta navideña ganadora, se felicitará ese periodo estival a toda la plantilla, además de darle un premio al niño/a ganador/a.

Indicadores de seguimiento y evaluación.

- Nº de participantes.
- Premio.

¿Quiénes son los responsables y a quién va dirigida la acción?

Los responsables serán: la dirección, los mandos intermedios y la comisión de igualdad.

Y va dirigido a:

- Hijos/as de trabajadores/as y alumnado.

6

Permiso de paternidad +5

¿Cuánto tiempo tenemos para aumentar y difundir las nuevas medidas?

Desde agosto o septiembre de 2014 de forma permanente.

Los objetivos que perseguimos con esta acción.

- Facilitar la corresponsabilidad del cuidado de hijos/as.
- Aumentar el buen clima laboral del Centro.
- Continuar facilitando a todo el personal su conciliación de la vida laboral y familiar.

¿En qué consiste?

Para aumentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las tareas de cuidados de hijos/as, se facilitará a todos los nuevos padres, una ampliación de su permiso de paternidad de 5 días, que correrá a cargo del Centro de Estudios.

Indicadores de seguimiento y evaluación.

- Nº de paternidades al año.
- Nº de solicitudes de ampliación del permiso de paternidad.

¿Quiénes son los responsables y a quién va dirigida la acción?

Los responsables serán: la dirección, los mandos intermedios y la comisión de igualdad.

Y va dirigido a:

- Hombres en plantilla.

Área de Salud Laboral

¿Desde qué punto partimos?

Cuando hablamos del área de Salud Laboral, sobretodo nos estamos refiriendo a la prevención de riesgos laborales, así como la prevención de acoso sexual o por razón de sexo.

En nuestro Centro de Estudios, hemos tenido la gran suerte de no haber tenido ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo en todos los años que llevamos activos, pero no por ello, es menos necesario disponer de un protocolo que oriente en caso de que algún día, se nos presente una situación tan desagradable

¿Cómo mejorar?

Para ello, vamos a implicarnos en la elaboración del “Protocolo de acción ante acoso sexual o por razón de sexo en la empresa”.

Además, continuaremos con las campañas y acciones de sensibilización relacionadas con el tema.

Estas son las acciones que nos ayudarán.

- 1** Mantener las campañas de sensibilización sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- 2** Elaborar el “Protocolo de acción ante acoso sexual o por razón de sexo en la empresa”.

1

Mantener las campañas de sensibilización sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

¿Cuánto tiempo tenemos para llevar a cabo esta acción?

Esta acción, que se iniciará activamente en mayo de 2014, será permanente, realizando las diferentes campañas de manera ocasional.

¿Quiénes son los responsables y a quién va dirigida la acción?

Los responsables serán: la comisión de igualdad y el/la agente de igualdad.

Y va dirigida a:

- Personal del centro.
- Alumnos/as del Centro de Estudios.
- Público en general.

Los objetivos que perseguimos con esta acción.

- Mejorar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Prevenir posibles actuaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

¿En qué consiste?

El comité de igualdad y especialmente el/la agente de igualdad serán los encargados de realizar actividades, ferias, talleres, o cualquier otra actividad, que permitan ofrecer una clara visión de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Estas actividades, podrán estar destinadas al público en general, aunque principalmente, será la plantilla de nuestro Centro de Estudios los beneficiarios de estas actividades, así como el alumnado de nuestras acciones formativas.

Indicadores de seguimiento y evaluación.

- Nº de acciones de sensibilización al año.
- Nº de mujeres asistentes a las acciones de sensibilización.
- Nº de hombres asistentes a las acciones de sensibilización.

2

Elaborar el “Protocolo de acción ante acoso sexual o por razón de sexo en la empresa”

¿Cuánto tiempo tenemos para llevar a cabo esta acción?

El “Protocolo de acción ante acoso sexual o por razón de sexo en la empresa” estará elaborado entre los meses de julio y agosto de 2014.

¿Quiénes son los responsables y a quién va dirigida la acción?

Los responsables serán: el/la agente de igualdad, y como apoyo, la comisión de igualdad.

Y va dirigido a:

- Personal en plantilla.

Los objetivos que perseguimos con esta acción.

- Mejorar en las medidas sancionadoras en materia de acoso sexual o por razón de sexo.
- Aumentar la información de la plantilla sobre el protocolo a seguir en caso de tales actuaciones.

¿En qué consiste?

Nuestro agente de igualdad, elaborará el protocolo de actuaciones frente al acoso sexual o por razón de sexo, que seguirá las leyes vigentes actuales y que servirá como prevención de que estas actuaciones puedan aparecer en nuestro Centro de Estudios.

Tras la elaboración del documento, éste será enviado vía correo electrónico a cada una de las personas que conforman la plantilla, y cuando se contrate a un nuevo/a trabajador/a, se le hará entrega de una copia del mismo.

Indicadores de seguimiento y evaluación.

- Edición del documento.
- Nº total plantilla/ nº de envíos a trabajadoras y trabajadores.

Área de formación

¿Desde qué punto
partimos?

Nuestra plantilla, está concienciada en la importancia que tiene la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, demandándonos en muchas ocasiones, cursos relacionados con la materia.

Pero no solo es importante para nosotros que nuestra plantilla esté concienciada en el tema, sino que debido a nuestra actividad, logramos que nuestro alumnado también se inicie en la sensibilización de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, tomando conciencia del tema.

¿Cómo mejorar?

Mantendremos la oferta formativa relacionada con la igualdad ampliando, en gran medida, el número de cursos tanto online como presenciales, que faciliten su realización por parte de toda la plantilla.

Estas son las
acciones que nos
ayudarán.

- 1 Ampliar la oferta de cursos tanto online como presencial, cuyo tema principal sea la igualdad de oportunidades y de trato.
- 2 Fomentar la asistencia de mujeres y hombres a los cursos de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades.

1

Ampliar la oferta de cursos tanto online como presencial, cuyo tema principal sea la Igualdad de Oportunidades y de trato.

¿Cuánto tiempo tenemos para ampliar la oferta de cursos?

Ampliaremos la oferta de cursos desde el mes de septiembre de 2014.

Los objetivos que perseguimos con esta acción.

- Ser centro referente en formación en igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
- Formar a toda la plantilla en la materia.

¿Quiénes son los responsables y a quién va dirigida la acción?

Los responsables serán: departamento de formación y el/la agente de igualdad.

Y va dirigido a:

- Todo el personal en plantilla.

¿En qué consiste?

Ampliaremos la oferta de cursos relacionados con la materia, ya sean de igualdad de oportunidades, igualdad de trato, prevención de acoso sexual o incluso la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.

Indicadores de seguimiento y evaluación.

- N° de cursos nuevos en modalidad online.
- N° de cursos nuevos en modalidad presencial.

2

Fomentar la asistencia de mujeres y hombres a los cursos de sensibilización sobre Igualdad de oportunidades.

¿Cuánto **tiempo** tenemos para ampliar la oferta de cursos?

Esta medida se aplicará de forma permanente tras la firma del Plan de Igualdad.

Los **objetivos** que perseguimos con esta acción.

- Aumento de la presencia de mujeres y hombres en los cursos.

¿Quiénes son los **responsables** y a **quién** va dirigida la acción?

Los responsables serán: la dirección y el/la agente de igualdad.

Y va dirigido a:

- Todo el personal en plantilla.

¿En **qué** consiste?

Para que la asistencia a los cursos aumente, se beneficiará a los/as asistentes/as con diferentes acciones, como pueden ser:

- Horas libres.
- Puntos para promoción interna.
- Etc.

Indicadores de **seguimiento y evaluación**.

- Nº de mujeres asistentes a los cursos.
- Nº de hombres asistentes a los cursos.

Área de retribución

¿Desde qué punto
partimos?

Debido a la actividad a la que nos dedicamos, la retribución de un gran número de trabajadores y trabajadoras en plantilla, varía en función de las horas de las que dispone su acción formativa. Es importante que señalemos esto, pues el diagnóstico cuantitativo, puede llevar a error al observar que las mujeres cobran más que los hombres. Todo es debido a las horas de su acción formativa como hemos comentado.

Todos los salarios están recogidos en el convenio colectivo que rige nuestra actividad, estableciendo en gran medida, un aumento de lo que se estipula en el mismo, es decir, nuestra plantilla cobra por encima del convenio colectivo.

¿Cómo mejorar?

Estamos convencidos/as que en nuestra plantilla no hay ningún tipo de discriminación salarial entre mujeres y hombres, pero queremos estar seguros, y para ello vamos a revisar los salarios, así como los incentivos que han recibido en los últimos años toda la plantilla.

Estas son las
acciones que nos
ayudarán.

1 Revisar las retribuciones del personal en plantilla en el último año.

2 Revisar los incentivos recibidos por la plantilla en el último año.

3 En caso de no existir igualdad entre mujeres y hombres, establecer un sistema salarial y de incentivos más igualitario y transparente.

1

Revisar las retribuciones del personal en plantilla en el último año.

¿Cuánto tiempo tenemos para llevar a cabo esta acción?

Utilizaremos esta herramienta para revisar los salarios desde abril hasta septiembre de 2014, realizándose posteriormente en periodos continuados.

¿Quiénes son los responsables y a quién va dirigida la acción?

Los responsables serán: el/la encargado/a de la contabilidad y el /la agente de igualdad (supervisor/a).

Y va dirigido a:

- Personal de contabilidad.

Los objetivos que perseguimos con esta acción.

- Garantizar la igualdad de salarios recibidos por parte de mujeres y hombres en un mismo puesto de trabajo.

¿En qué consiste?

Con las nóminas del personal en plantilla del último año, el personal de contabilidad con ayuda del/ de la agente de igualdad, revisará el salario que ha recibido cada uno de los/as profesionales para detectar cualquier tipo de desigualdad.

El resultado evidenciará la existencia o no de desigualdad salarial en los distintos géneros.

Indicadores de seguimiento y evaluación.

- Nóminas de la plantilla.
- Plantilla de herramienta de brecha salarial.

2

Revisar los incentivos recibidos por la plantilla en el último año

¿Cuánto tiempo tenemos para llevar a cabo esta acción?

Utilizaremos esta herramienta para revisar los incentivos desde abril hasta septiembre de 2014, realizándose posteriormente en periodos continuados.

¿Quiénes son los responsables y a quién va dirigida la acción?

Los responsables serán: el/la encargado/a de la contabilidad y el /la agente de igualdad (supervisor/a).

Y va dirigido a:

- Personal de contabilidad.

Los objetivos que perseguimos con esta acción.

- Garantizar la igualdad de salarios recibidos por parte de mujeres y hombres en un mismo puesto de trabajo.

¿En qué consiste?

Nuestro personal de contabilidad, se encargará de realizar una revisión de los incentivos recibidos por parte de nuestra plantilla en el último año, para establecer si existe una discriminación entre mujeres y hombres.

Indicadores de seguimiento y evaluación.

- Tabla de incentivos.
- Incentivos por departamento.
- Incentivos por cargo de responsabilidad.

3

En caso de no existir igualdad entre mujeres y hombres, establecer un sistema salarial y de incentivos más igualitario y transparente

¿Cuánto tiempo tenemos para llevar a cabo esta acción?

Tras finalizar las acciones anteriores, es decir, desde septiembre hasta diciembre de 2014, y después de las revisiones que se realicen de forma continuada en diferentes periodos.

¿Quiénes son los responsables y a quién va dirigida la acción?

Los responsables serán: el/la encargado/a de la contabilidad, la dirección y el/la agente de igualdad (supervisor/a).

Y va dirigido a:

- Todo el personal en plantilla.

Los objetivos que perseguimos con esta acción.

- Mejorar las condiciones de trabajo.
- Mayor satisfacción y transparencia en la plantilla.

¿En qué consiste?

Si tras el análisis que realizaremos, se encuentra algún tipo de discriminación salarial o de incentivos entre mujeres y hombres, tanto la dirección del centro como el/ la agente de igualdad, con la ayuda del/ la responsable de contabilidad, realizarán un sistema salarial más equitativo, además de establecer un cuadro de incentivos justo y transparente al cual podrá tener acceso cualquier trabajador/a del Centro de Estudios.

Indicadores de seguimiento y evaluación.

- Tabla salarial.
- Nuevo cuadro de incentivos.

Área de comunicación

¿Desde qué punto partimos?

La comunicación es uno de los valores más presentes en nuestro centro. Todos y todas somos personas y como se suele decir “hablando se entiende la gente”.

Tenemos diferentes canales de comunicación que posibilitan que todos y todas podamos conocer las principales novedades, noticias, eventos, etc., que suceden en nuestro Centro de Estudios.

¿Cómo mejorar?

Mantendremos los canales de comunicación existentes hasta el momento puesto que al tener este Plan de Igualdad, es necesario y esencial para nosotros/as conocer qué opina nuestra plantilla de este proceso.

Estas son las acciones que nos ayudarán.

- 1 Enviar vía correo electrónico a toda la plantilla el Plan de Igualdad.
- 2 Conocer la opinión de la plantilla sobre las acciones llevadas a cabo, de forma trimestral.
- 3 Crear el “Semáforo de la Igualdad”.
- 4 Incidir en la utilización tanto de un lenguaje inclusivo como de imágenes no sexista, en cualquier documento, evitando la discriminación sexista.
- 5 Crear la “tarjeta de invitación” para asistir a las reuniones del comité de igualdad
- 6 Introducir en diferentes espacios del centro lemas e imágenes para difundir el valor de la igualdad de género.
- 7 Fomentar entre nuestras empresas proveedoras y colaboradoras el compromiso y respeto por la igualdad de género.

1

Enviar vía correo electrónico a toda la plantilla el Plan de Igualdad

¿Cuánto tiempo tenemos para llevar a cabo esta acción?

La plantilla recibirá el Plan de Igualdad en un plazo inferior a dos meses después de la firma del mismo.

¿Quiénes son los responsables y a quién va dirigida la acción?

El responsable será el/la agente de igualdad.

Y va dirigido a:

- Todo el personal en plantilla.

Los objetivos que perseguimos con esta acción.

- Pleno conocimiento por parte de la plantilla de la existencia, la firma y las acciones que recogen este Plan de Igualdad.

¿En qué consiste?

El/ la agente de igualdad enviará vía correo electrónico, a toda la plantilla, este Plan de Igualdad tras la firma del mismo.

Indicadores de seguimiento y evaluación.

- N° total de plantilla.
- N° de envíos.

2

Conocer la opinión de la plantilla sobre las acciones llevadas a cabo de forma semestral.

¿Cuánto tiempo tenemos para llevar a cabo esta acción?

El cuestionario se llevará a cabo semestralmente, habiendo sido la primera vez que se realizó en septiembre de 2014.

¿Quiénes son los responsables y a quién va dirigida la acción?

El responsable será el/ la agente de igualdad.

Y va dirigido a:

- Todo el personal en plantilla.

Los objetivos que perseguimos con esta acción.

- Asegurar el pleno conocimiento por parte de la plantilla del Plan de Igualdad de nuestro centro.
- Aumentar la participación de todos/as los/as profesionales que formamos parte del Centro de Estudios, en el desarrollo del Plan de Igualdad.

¿En qué consiste?

A través de un cuestionario elaborado por el comité de igualdad, en el que se plantearán preguntas relacionadas con las acciones que se han llevado a cabo en el centro, se podrá realizar un seguimiento detallado de la visión que tienen todos/as nuestros profesionales acerca de la igualdad entre mujeres y hombres.

Será el/la agente de igualdad el encargado de enviar este cuestionario de forma semestral a cada uno/a de los trabajadores/as del centro, realizando posteriormente la tabulación de las respuestas.

Indicadores de seguimiento y evaluación.

- Cuestionario de la plantilla.
- Tabulación de respuestas.
- Nº de trabajadores participantes.
- Nº de trabajadoras participantes.

3

Crear el “Semáforo de la Igualdad”

¿Cuánto tiempo tenemos para llevar a cabo esta acción?

El semáforo de igualdad será realizado antes del mes de septiembre de 2014.

¿Quiénes son los responsables y a quién va dirigida la acción?

Los responsables serán: el comité de igualdad.

Y va dirigido a:

- Componentes del comité de igualdad.
- Plantilla en general.

Los objetivos que perseguimos con esta acción.

- Aumentar la sensibilidad de toda la plantilla sobre la Igualdad de Oportunidades.
- Ampliar la implicación de la plantilla en las acciones que se desarrollan sobre el Plan de Igualdad.
- Hacer visible el grado de satisfacción del personal sobre las acciones llevadas a cabo.

¿En qué consiste?

Crearemos un objeto que se asemeje a un semáforo. Éste semáforo, se colocará en un lugar visible para toda la plantilla, y en él se reflejará el resultado de los cuestionarios que de manera semestral se facilita a los/as trabajadores/as, siendo su leyenda la siguiente:

- Color verde: Puntuación 4 – 5.
- Color amarillo: Puntuación 3.
- Color rojo: Puntuación 2 – 1.

Indicadores de seguimiento y evaluación.

- Colocación del “semáforo de la igualdad” en un lugar visible.
- Conocimiento por parte de toda la plantilla de su significado.
- Registro de los resultados obtenidos a lo largo de los semestres.

4

Incidir en la utilización tanto de un lenguaje inclusivo como de imágenes no sexista, en cualquier documento, evitando la discriminación sexista

¿Cuánto **tiempo** tenemos para llevar a cabo esta acción?

Es una acción que la iniciaremos al día siguiente de la firma del Plan de forma permanente.

¿Quiénes son los **responsables** y a **quién** va dirigida la acción?

Los responsables serán: el departamento de formación, departamento de calidad y el/la agente de igualdad.

Y va dirigido a:

- Personal en plantilla.

Los **objetivos** que perseguimos con esta acción.

- Concienciar de la importancia de utilizar un lenguaje inclusivo en cualquier documento escrito.
- Eliminar las barreras que favorezcan la utilización de un lenguaje sexista.
- Asegurar la utilización de un lenguaje no sexista.

¿En **qué** consiste?

Vamos a revisar tanto el lenguaje como las imágenes utilizadas para conocer la realidad del empleo de un lenguaje inclusivo y unas imágenes no sexistas.

Ampliaremos el banco de imágenes, revisando que las mismas estén alejadas de los estereotipos marcados en el tiempo.

Relacionado con el área de formación, se llevarán a cabo tanto cursos online como presenciales, relacionados con la utilización de un lenguaje inclusivo, sin discriminación por género.

Indicadores de **seguimiento y evaluación**.

- Banco de imágenes.
- N° de ofertas publicadas con lenguaje sexista < 20%.
- N° de ofertas publicadas con imágenes sexistas < 20%.

5

Crear la “tarjeta de invitación” para asistir a las reuniones del comité de igualdad

¿Cuánto tiempo tenemos para llevar a cabo esta acción?

Esta es una acción iniciada durante todo el proceso de elaboración del Plan de Igualdad, cuya duración será hasta el final de vigencia del mismo.

¿Quiénes son los responsables y a quién va dirigida la acción?

El responsable será el/la agente de igualdad.

Y va dirigido a:

- Personal en plantilla.

Los objetivos que perseguimos con esta acción.

- Involucrar a todo el personal en plantilla en la elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Igualdad.
- Concienciar de la importancia de este Plan de Igualdad a todo el personal.

¿En qué consiste?

Cuando el comité de igualdad se reúna, el/la agente de igualdad enviará a un/a trabajador/a del Centro de Estudios una “tarjeta de invitación” para que asista a la reunión, pudiendo aportar personalmente opiniones, sugerencias, etc.

Cualquier persona que pertenezca a la plantilla podrá ser invitado, por lo que es imprescindible el envío del Plan de Igualdad a todo el personal.

Indicadores de seguimiento y evaluación.

- Actas de reuniones.
- “Tarjetas de invitaciones”.

6

Introducir en diferentes espacios del centro lemas e imágenes para difundir el valor de la igualdad de género.

¿Cuánto **tiempo** tenemos para llevar a cabo esta acción?

Esta medida se llevará a cabo entre septiembre y diciembre de 2016.

¿Quiénes son los **responsables** y a **quién** va dirigida la acción?

Los responsables serán: la comisión de igualdad.

Y va dirigido a:

- Todas las personas que accedan al Centro de Estudios.

Los **objetivos** que perseguimos con esta acción.

- Difundir y mantener presente entre las personas que accedan al Centro de Estudios diferentes valores entre los que destaca la igualdad de género.
- Distinguir al Centro de Estudios por llevar a cabo una política activa de promoción de actitudes positivas para la sociedad.
- Destacar la importancia y los valores en los que se fundamenta el Centro de Estudios.

¿En **qué** consiste?

La comisión de igualdad elegirá determinados lugares (paredes, columnas, etc.) del centro en los que instalar mediante vinilos o pinturas, diferentes lemas, frases o imágenes que representen los valores propios de la empresa y considerados la base de la política de actuación utilizada en la misma.

Con esto se pretende mantener presente tanto entre los trabajadores/as como entre cualquier persona que acceda al centro, la importancia y la relevancia que tienen los valores como la igualdad de género en nuestra empresa.

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

- Vinilos o pinturas instaladas en el centro.



Fomentar entre nuestras empresas proveedoras y colaboradoras el compromiso y respeto por la igualdad de género.

¿Cuánto tiempo tenemos para llevar a cabo esta acción?

Esta medida se llevará a cabo tras la firma de este Plan de Igualdad, y se realizará con todas las empresas que sean proveedoras o colaboren con el Centro de Estudios tanto ahora como en el futuro.

¿Quiénes son los responsables y a quién va dirigida la acción?

El responsable será el/la agente de igualdad.

Y va dirigido a:

- Todas las empresas proveedoras y colaboradoras con el Centro de Estudios.

Los objetivos que perseguimos con esta acción.

- Promover y difundir la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres más allá de nuestro Centro de Estudios, colaborando de esta forma activamente con la sociedad.
- Conseguir el compromiso de otras empresas a respetar y difundir la igualdad de géneros.
- Comprometernos a trabajar y colaborar únicamente con aquellas empresas que respeten la igualdad entre mujeres y hombres.

¿En qué consiste?

El/ la agente de igualdad elaborará un documento en el que se expondrá el firme compromiso de nuestra empresa con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, comprometiendo a las empresas proveedoras y colaboradoras de nuestro Centro de Estudios, mediante la firma de dicho documento, a actuar de forma que se respete la equidad entre ambos géneros, rechazando cualquier acto de discriminación por este motivo.

Nuestro Centro de Estudios se compromete con este documento a no relacionarse con ninguna empresa que se niegue a respetar la igualdad entre ambos sexos.

Indicadores de seguimiento y evaluación.

- Documento de compromiso con la igualdad para las empresas proveedoras y colaboradoras con el Centro de Estudios.



SISTEMA
de
evaluación



Nuestro objetivo es mejorar continuamente. Para ello, vamos a realizar las siguientes evaluaciones, tanto en la elaboración como en la implantación y seguimiento de este Plan de Igualdad de Centro de Estudios Master.

Primera evaluación.

Este II Plan de Igualdad, con el que se pretende prolongar y mejorar el trabajo realizado hasta el momento, se ha realizado en base al informe diagnóstico de empresa realizado antes del I Plan, ya que las características de la empresa no han variado notablemente en estos últimos años. Este documento, que podemos ver en el **Anexo V** (*Informe Diagnóstico Centro de Estudios Master*), se basa en lo recogido tanto en el **Anexo II** (*Diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa: Datos cuantitativos y cualitativos*) como en el **Anexo III** (*Cuestionarios Igualdad en la empresa*) y **Anexo IV** (*Resultados cuestionarios Igualdad en la empresa*).

Además, se han tenido en cuenta los resultados obtenidos en las diferentes evaluaciones realizadas durante el tiempo de vigencia del I Plan de Igualdad.

Evaluación por cada una de las acciones propuestas

Vamos a poder conocer, los logros y dificultades encontrados durante su ejecución, así como el nivel de éxito y cumplimiento. Para el correcto desarrollo de cada una de las acciones propuestas, realizaremos una evaluación individual cada **6 meses** durante la vigencia del Plan, recogiendo los datos en un documento tal y como se recoge en el **Anexo VI**.

Evaluación global anual.

Cada año, durante el mes de marzo, realizaremos una evaluación global anual, que nos permitirá conocer si hemos alcanzado los objetivos marcados por cada una de las acciones propuestas para ese mismo año. El modelo de plantilla se adjunta en el **Anexo VII**.

Evaluación final

Recogeremos, como mínimo, datos relativos a:

- Conocimiento de la ejecución de las diferentes acciones previstas, así como su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos.
- Informar sobre el grado de cumplimiento del Plan.
- Conocer la valoración y el impacto que conlleve el Plan de Igualdad en la totalidad de la plantilla de nuestro centro, **CENTRO DE ESTUDIOS MASTER.**
- Además de recoger los datos y la información necesaria.

El modelo de documento se recoge en el *Anexo VII*, que como se puede comprobar nos es muy útil tanto para el informe anual como para el informe final.

Comité de igualdad





«La prueba para saber si puedes hacer un trabajo o no, no debería depender de la organización de tus cromosomas.»

Bella Abzug.

La Comisión de Igualdad, se encargará de velar por el cumplimiento de las medidas establecidas en este Plan de Igualdad. Su constitución fue llevada a cabo previa a la implantación del I Plan, y aunque la existencia de este comité se mantendrá de manera **permanente**, sus componentes pueden variar.

Las personas que componemos la Comisión de Igualdad, somos trabajadores/as de la empresa, con diferentes grados de responsabilidad. Para que nos conozcáis, somos:

- **Anusheh Missaghian Schirazi**_____Dirección.
- **Serafín Sánchez Cabrera**_____Responsable de RRHH
- **Dolores González Cabrera**_____Coordinación docente.
- **Pedro Méndez Grande**_____Docente.

Como podéis comprobar, se ha respetado la paridad en la composición de la comisión, quedando por tanto 2 mujeres y 2 hombres como componentes de la misma.

Pero, para que se conozca un poco más las **funciones** que hemos llevado a cabo y que tendremos que realizar en el futuro, las vamos a explicar a continuación:

- Estudiar la situación de la igualdad de oportunidades y de trato en la empresa.
- Recoger cualquier información que tenga que ver con incidencias y/o dificultades que pueda generar la aplicación del Plan de Igualdad, para ello se podrá utilizar el modelo de Anexo VI.
- Analizar la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades, así como de las medidas adoptadas para fomentar la igualdad de trato y de oportunidades.
- Seguimiento de la evolución de las medidas adoptadas en este plan.
- Responder a las consultas y tener en cuenta las sugerencias realizadas.
- Elaboración de una memoria anual de las acciones y medidas analizadas en el año.

Por otro lado, entre los cuatro componentes de la Comisión de Igualdad, se designó a uno de ellos como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan.

Finalmente se designó a:

Nombre: *Pedro Méndez Grande*

Cargo: *Docente*

Departamento: *Docencia*

VIGENCIA



Nuestro II Plan de Igualdad de **CENTRO DE ESTUDIOS MASTER** tiene vigencia desde su firma, hasta el mismo día transcurridos 3 años.

En dicha fecha señalada se realizará la conveniente revisión y/o actualización completa del Plan, sin perjuicio de que anualmente se puedan revisar e incorporar, después de la negociación entre los componentes de la Comisión de Igualdad, las actualizaciones que se estimen oportunas en función de la evolución de la plantilla, la cultura de la empresa, las necesidades organizativas y estratégicas, así como de los cambios sociales y/o legislativos que puedan surgir.

En San Bartolomé de Tirajana a 29 de Marzo de 2016

Fdo: Componentes de la Comisión de Igualdad.



master