

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE)

Nombre de la entidad CARAC Consultores (CARAC SIGLO XXI S.L.)

Descripción de la entidad	Carac desarrolla actuaciones enmarcadas en el sector de la formación y consultoría de Prevención de riesgos laborales, Medio ambiente y Recursos Humanos, en Sevilla, Madrid, Barcelona y Oviedo (sede principal).		
Nº de personas empleadas	Total: 19	Mujeres: 14	Hombres: 5
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	<p>Nuestros objetivos del Plan de igualdad son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☿ Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando posibles efectos y sensibilizando a favor de la igualdad. ☿ Fomentar acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de sexo. ☿ Prevenir obstáculos directos e indirectos para acceso al empleo, a la información, a la formación, a la seguridad y salud, a la retribución y promoción igualitarias. ☿ Facilitar la aplicación de medidas de conciliación de la vida personal y profesional para todos los trabajadores y trabajadoras. ☿ Aplicación de criterios objetivos en la toma de decisiones basados en desempeño, compromiso y potencial de la persona por una parte, y sistema organizativo y posición en el mercado de la compañía por otra. ☿ Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y mando, contribuyendo al desarrollo profesional. ☿ Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa y favorecer el desarrollo de ambos en la misma. ☿ Asegurar que la gestión de RR.HH. es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. ☿ Garantizar la prevención de acoso por razón de sexo en la empresa. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos. ☿ Reforzar el compromiso de RSC asumido en orden a mejorar la calidad de vida de su personal y de sus familias, haciendo compatibles vida laboral y familiar. ☿ Garantizar el cumplimiento de los principios éticos y legales y favorecer una imagen de marca congruente y alineada con nuestros valores. ☿ Difundir una cultura empresarial comprometida con la 		

Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

igualdad, que implique a toda la organización: Dirección de la empresa, mandos intermedios y trabajadores y trabajadoras.

- ☺ Mayor sensibilización con la realidad social en materia de igualdad de oportunidades con las personas en desventaja.
- ☺ Aumento del conocimiento y conciencia sobre las estrategias y protocolos de actuación que Carac pone a disposición de la plantilla, así como formación específica para poder desarrollar la inclusión de la perspectiva de género en todas las actuaciones.
- ☺ Mantenimiento de metodologías y dinámicas responsables con las personas trabajadoras y acordes al Plan de igualdad.
- ☺ Condiciones laborales respetuosas con las necesidades personales y familiares.
- ☺ Vivencia de la igualdad de forma natural y no como una opción.

Se ha conseguido a través de:

- ☺ Plena conciencia y motivación por los principios y valores de la empresa basados en la normalidad de la vivencia de la igualdad.
- ☺ Velar y supervisar la elaboración de imagen y lenguaje de proyectos, manuales, procesos de selección, etc. no sexista a nivel privado y público e inclusión de la perspectiva de género y el *mainstreaming* en todas las actuaciones.
- ☺ Conocimiento colectivo del Plan de igualdad así como del protocolo a seguir contra una persona que acosa a otra el ámbito laboral.
- ☺ Disposición de datos disgregados para cualquier análisis.
- ☺ Formación en la materia y formación para promocionar a nivel laboral, reciclaje y continua.
- ☺ Mantenimiento de participación en programas de inserción laboral desde la igualdad de oportunidades.
- ☺ Establecimiento de criterios objetivos de rendimiento, experiencia, aportación personal, etc. para fijar, a nivel anual, los honorarios de cada persona así como el cargo a desarrollar en la empresa.
- ☺ Adaptación de la jornada laboral según las características y necesidades personales, cargas familiares, etc., así como la modificación de la jornada los viernes y épocas estivales para compaginar la realidad personal con las exigencias laborales. Elección de la jornada en época de lactancia y/o elección de los padres a poder coger la baja, así como la adaptación de la jornada para las personas que deseen promocionar mediante la formación, etc.
- ☺ Medidas ergonómicas para prevenir riesgos laborales a las personas en general y a las embarazadas en particular.

- ☿ Equilibrio en la presencia directiva de Carac.
- ☿ Protección de datos y confidencialidad de las personas trabajadoras, de la clientela, alumnado, etc.

Por ello tenemos una empresa adaptada a las necesidades de las personas trabajadoras y clientela, en los diferentes momentos de la vida en la empresa, siendo más equitativa y no discriminativa con las estrategias y acciones que lleva a cabo, todo ello liderado por un Plan de igualdad vivo y que se revisa de forma anual por el Comité de Igualdad.