

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

Fecha de actualización: 04 de noviembre de 2021

Nombre de la entidad	Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L)		
<p>Fecha de concesión del DIE y convocatoria de referencia</p> <p>Año de última renovación</p>	<p>Orden IGD/533/2020, de 5 de junio (Resuelve la convocatoria de 2018)</p>		
<p>Descripción de la entidad</p>	<p>Grupo Piquer (Estudios Zaragoza S.L.), es una organización aragonesa que desarrolla su actividad en la enseñanza académica no reglada universitaria y preuniversitaria enfocada al éxito escolar, la capacitación de personas, activas o en desempleo, para un crecimiento formativo y profesional y el apoyo estratégico para el desarrollo de proyectos de comunicación, marketing digital y formación superior en competencias.</p>		
<p>Nº de personas empleadas</p>	<p>Mujeres</p> <p>18</p>	<p>Hombres</p> <p>14</p>	<p>Total</p> <p>32</p>
<p>Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad</p>	<p>Los principales objetivos de las políticas de igualdad son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avanzar en la integración y el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de sus políticas, y con carácter transversal, a todas sus actividades. • Mejorar el bienestar de las personas trabajadoras, a través de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. • Prevenir el acoso sexual o por razón de género a través de una política efectiva y en su extensión cualquier actuación de acoso o violencia en la organización y el entorno (alumnado, proveedores y colaboradores). 		
<p>Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad</p>	<p>Las políticas consiguieron mejorar en el ámbito de la igualdad a través de:</p> <p>Difundir y hacer partícipes a todas las personas trabajadoras del principio de la igualdad de trato y</p>		

oportunidades como valor institucional, realizando formación interna para todas las personas de la entidad con el fin de crear una cultura sólida y bien asentada en esta área.

Mejorar el posicionamiento de la empresa, creando una imagen positiva y diferencial que se proyecta a los grupos de interés con políticas de comunicación bien definidas.

Avanzar en la RSC con la consecución de nuevos sellos RSA+.

Adaptar las líneas estratégicas de la empresa hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, estableciendo como prioritarios: Educación de calidad; Igualdad de género; Trabajo decente y crecimiento económico.

Mantener una distribución equilibrada de la plantilla, en un sector feminizado.

Garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas a través de políticas activas contra el acoso sexual o por razón de género.

Optimizar la gestión de los recursos humanos, con criterios objetivos que fomentan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (fomento de la gestión competencial en acceso y promoción en la empresa).

Formar a mandos intermedios y dirección en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Concienciar a la plantilla en actuar contra cualquier situación de abuso sexual o por razón de género, a través de una política activa contra el acoso sexual o por razón de sexo.

Impulsar la igualdad de oportunidades tanto en la organización como en el entorno.

Sensibilizar a las personas trabajadoras en la necesidad de un nuevo modelo de cultura organizacional centrada en el respeto del ser humano y a la modernización empresarial desde comportamientos éticos y socialmente responsables.

Extensión de este compromiso a nivel externo, con una planificación y despliegue sistemático de actuaciones para la sociedad que contribuyan a difundir la cultura de la igualdad.