

III Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres



Actualización: 11 de marzo de 2020

ÍNDICE

1. Introducción
2. Creación de la Comisión de Igualdad
3. Ámbito de Aplicación
4. Antecedentes
5. Diagnóstico
6. Objetivos
7. Implantación de Acciones
8. Seguimiento y Evaluación

1. Introducción

Comprometida con los principios jurídicos de la igualdad efectiva y no discriminación por razón de género, edad, origen u otras circunstancias personales, la Organización ICSE ha promovido, desde sus comienzos en el año 1979, acciones para la eliminación de las barreras de desigualdad entre mujeres y hombres.

Como consecuencia de nuestra larga trayectoria en la realización de acciones formativas, jornadas y publicación de libros, en 2009 decidimos, sin estar obligados por ley, diseñar e implantar el I Plan de Igualdad en la Organización ICSE con el objetivo de favorecer la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres al amparo de la normativa legal (Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, la Constitución Española, la Convención de las Naciones Unidas).

El Plan sirve de marco para integrar las distintas medidas y procedimientos que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todas nuestras actividades y servicios.

Dicho documento se actualiza por segunda vez en el año 2020 (III Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades) enmarcado en el cumplimiento 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 ocupación; y en el compromiso de la Organización de asumir y promover los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, concretamente los objetivos 4 Educación de Calidad, 5 Igualdad de Género, 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico y 17 Alianzas para lograr los Objetivos.

El presente Plan de Igualdad se inscribe dentro de la política de Responsabilidad Social Corporativa y del Sistema Integrado de Gestión de la Organización ICSE. Todas las empresas de la organización participan y están comprometidas con el objetivo de lograr que sus trabajadores y trabajadoras tengan las mismas posibilidades de desarrollar sus competencias profesionales, en función de sus capacidades y cualificación, sin que sus circunstancias personales sean un obstáculo para ello.

Asimismo, y de forma general, se informa e invita a nuestros proveedores/as, clientes/as, asesores/as o profesionales autónomos/as a integrar la filosofía igualitaria de nuestra entidad y a llevar a cabo acciones para promulgar estos principios de igualdad y no discriminación.

En consecuencia, es propósito de la Organización ICSE mantener e impulsar una imagen que se proyecta al exterior como entidad comprometida socialmente con la igualdad de oportunidades.

Nuestra Organización dedicada a la Formación Profesional Inicial, Formación Profesional para el Empleo y, en general, a acciones formativas orientadas a la formación de jóvenes, trabajadores/as, empresas y entidades a través de convenios, alianzas, contratos, licitaciones públicas, etc., considera que la educación, la información y la sensibilización son las vías fundamentales para divulgar, impulsar y consolidar estos principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Conscientes del poder transformador y de cambio de las actitudes y comportamientos no discriminatorios, se estableció, como unas de las principales medidas de actuación internas, formar y sensibilizar a nuestro personal y alumnado en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esta línea de actuación se mantiene en la actualidad.

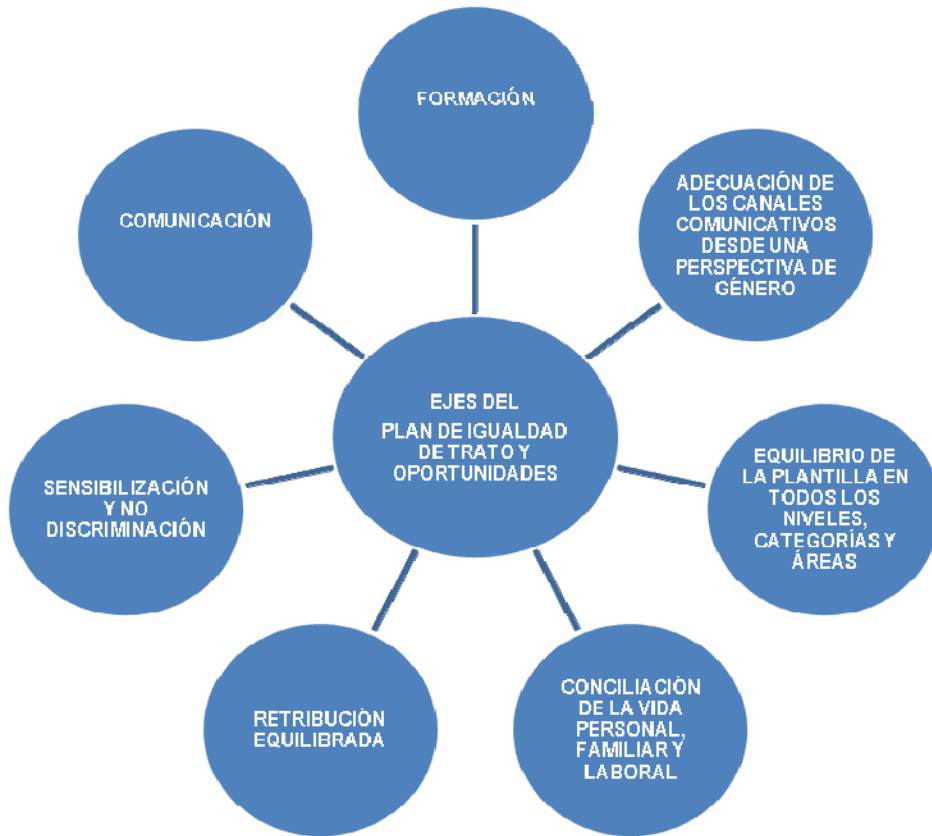
2. Creación de la Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad de la Organización ICSE se constituyó el 05 de febrero de 2009 y siempre ha sido paritaria e interdisciplinar. A fecha de 09 de marzo de 2020 está compuesta por diez profesionales de la entidad.

3. Ámbito de Aplicación

El Plan se refiere a la Organización ICSE y se extiende a todas sus empresas. Este principio de igualdad entre mujeres y hombres, asumido por toda la Entidad, supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por las razones ya enumeradas y por otras derivadas del estado civil, maternidad/paternidad u obligaciones familiares de los empleados/as de cada una de las empresas.

Sus siete ejes de actuación son los enumerados a continuación:



4. Antecedentes

Desde su origen, la Organización ICSE viene desarrollando acciones destinadas a promover programas de igualdad y accesibilidad y a eliminar las barreras que provocan limitaciones físicas o de comunicación que dan lugar a discriminaciones o desigualdades entre las personas por circunstancias de índole personal o social.

Asimismo impartimos, desde hace años, acciones formativas dirigidas a la no discriminación de la mujer en el trabajo y en la sociedad, de forma transversal. Hemos desarrollado 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, coeducación, entre otros.

Hemos establecido varios programas para favorecer la accesibilidad a las personas con movilidad reducida y la atención a la diversidad de las personas con discapacidad, además de utilizar sistemas aumentativos y alternativos de la comunicación, como por ejemplo la contratación de intérpretes de lengua de signos.

También, hemos mantenido programas para la integración de las personas inmigrantes en la sociedad de acogida, hemos realizado jornadas y cursos orientados al estudio y difusión de la legislación sobre extranjería.

Los principios de accesibilidad universal, igualdad y no discriminación que se practican en nuestros centros educativos y de formación nos han llevado a aplicar y mantener distintas acciones que equiparan en derechos y obligaciones a mujeres y hombres. Se presta especial atención a las mujeres que puedan sufrir una doble o triple discriminación por razones de género, origen, discapacidad o situación irregular.

5. Diagnóstico

Con el propósito de conocer la realidad de partida de la Organización ICSE, con respecto a la política de participación y responsabilidad compartida entre mujeres y hombres, se realizó un diagnóstico de situación, que recogió información cuantitativa y cualitativa, aportando los datos más relevantes acerca del cumplimiento de los parámetros de igualdad y la posible existencia de discriminaciones entre mujeres y hombres en la entidad.

A partir de este diagnóstico inicial se establecieron procesos de mejora con el fin de lograr un mayor equilibrio y respeto equitativo entre los trabajadores/as de los distintos departamentos.

Durante el tiempo de la fase diagnóstica, se realizaron actividades de recogida de información, consultas participativas al personal y análisis de datos en relación a los diferentes ejes de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, 3/2007, de 22 de marzo y la Ley Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres 1/2010, de 26 de febrero.

En el informe diagnóstico se evaluaron los recursos de la Organización ICSE desde una perspectiva de género.

Específicamente, se hizo alusión a las características de la entidad y a la estructura organizativa, las características del personal contratado y el personal externo, los procesos de selección de personal y promoción interna, los programas formativos así como los salarios y las condiciones de trabajo.

La valoración del diagnóstico ofreció un resultado positivo, tanto desde el punto de vista del personal, donde trabajadoras y trabajadores son tratados por igual, ya que las condiciones salariales dependen de la categoría profesional y no están condicionadas por el sexo; como desde el punto de vista de la organización, donde la Presidencia y la Gerencia realizan y se esfuerzan por promulgar políticas sociales e igualitarias y mantienen una actitud positiva al cambio y a la mejora continua de todas las áreas.

Desde el año 2010 y hasta la actualidad, se revisan los parámetros y se mide el nivel de cumplimiento de la acciones. Estos resultados son recogidos en una memoria anual.

6. Objetivos

La Organización ICSE quiere seguir impulsando lo recogido en el presente Plan de Igualdad y sus acciones van orientadas a alcanzar los siguientes objetivos:

- Continuar mejorando el grado de integración de la igualdad de oportunidades en la estrategia y la cultura de la Organización ICSE, con la incorporación sistemática de la perspectiva de género en todas las políticas, en la toma de decisiones y en las actividades que lleva a cabo.
- Seguir potenciando que la organización favorezca la consecución de la igualdad de oportunidades en la sociedad y la sensibilización, optimizando la incorporación de la igualdad de oportunidades en el trato con su entorno: clientes/as, empresas proveedoras, empresas externas o subcontratadas, franquicias, etc.
- Promover y mejorar la posibilidad de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Organización ICSE, consiguiendo así una representación equilibrada de mujeres y hombres.
- Formar a toda la plantilla en materia de sensibilización y concienciación de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de género, origen y situaciones personales de diversidad funcional
- Poner a disposición de los trabajadores/ as recursos, servicios y medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevenir y actuar ante posibles situaciones de discriminación por acoso sexual o por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Llevar a cabo procesos de selección sin utilizar medidas discriminatorias en función del género, donde el reclutamiento se centre en las capacidades y actitudes del candidato/a.
- Diseñar e implementar políticas para mejorar la salud de los trabajadores y trabajadoras a través de la práctica de actividades físicas, deportivas y lúdicas que a su vez repercutan positivamente en el clima laboral.

7. Implantación del Plan de Igualdad

7.1. Medidas de Actuación ya implantadas:

Área de Empresa:

- El compromiso por la igualdad, tanto de la Presidencia como del personal.
- La formación interna y externa al servicio de la igualdad, con la realización de jornadas de sensibilización y la impartición de módulos transversales en todos los programas formativos.
- Los permisos para asistir a cursos de formación, realizar exámenes, etc.
- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y en los distintos departamentos.
- La política salarial y de promoción igualitaria, en función de las capacidades, experiencia e idoneidad.
- Los sueldos de todos los empleados/as están por encima de lo establecido en el convenio colectivo.
- La política de contratación, garantiza el principio de igualdad, con presencia de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización. En un proceso de selección, se escogerá a la persona mejor formada y preparada.
- La eliminación del lenguaje sexista en las comunicaciones, tanto internas como externas.
- La aprobación del protocolo de actuación para supuestos de acoso sexual en el trabajo.
- La aprobación del Manual de Prevención y Tratamiento del Acoso del Centro Integrado Privado de Formación Profesional ICSE.

Área de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral:

- La adaptación y flexibilidad de los horarios de los trabajadores y las trabajadoras, dentro de los límites que la actividad o el servicio a realizar lo permitan.
- El margen de libertad horaria, en las tareas comerciales y/o de preparación y elaboración de materiales didácticos.
- La potenciación del teletrabajo.
- La creación de instalaciones para los/as trabajadores/as y sus hijos/as: Disponer de cocina, comedor, sala de ocio, etc.

- Las plazas de garaje, con preferencia para personas con responsabilidades familiares.
- La adopción de medidas de reducción de jornada, acumulación de horas, con establecimiento de permisos por maternidad y paternidad.
- La concesión de períodos de excedencia, de tres meses a dos años, para las madres y padres que así lo soliciten.
- Las madres y padres con niños de uno a tres años tienen la posibilidad de elegir horarios dentro de las exigencias y posibilidades de las empresas.
- Las ayudas para la búsqueda de centros de educación cercanos al puesto de trabajo, para los hijos/as de los empleados/as.
- La concesión de permisos, en caso de hijos pequeños o de personas dependientes a su cargo, de hasta tres horas al mes retribuidas o a compensar en otros horarios.
- El establecimiento de medidas que favorezcan la formación de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo y responsabilidades dentro de la empresa, con el fin de lograr un mayor equilibrio.

Otras Mejoras Sociales a todos los empleados/as:

- El establecimiento del "Banco del Tiempo": Intercambiar o acumular horas de trabajo, para disponer de mayor tiempo libre para asuntos propios.
- La aplicación de descuentos a empleados/as y a sus familiares directos, en material y en formación.
- La aplicación de descuentos a empleados/as en los servicios de ICSE Fitness.
- La extensión y aplicación de los descuentos que ICSE ha obtenido de otras empresas y entidades para que se beneficien también sus empleados/as.
- Los permisos particulares, por asuntos propios, no retribuidos, siempre que no interfieran con la prestación del servicio.
- La flexibilidad en las vacaciones para la conciliación de la vida familiar, otorgándose el derecho de reservarse parte de las vacaciones para coincidir con las de sus hijos/as o cónyuges, dentro de los límites que la actividad de la organización permita.
- La seguridad y ergonomía para los empleados/as, en especial para las mujeres embarazadas, evitando riesgos o perjuicios en el puesto de trabajo.
- El suplemento adicional para el transporte de los/as trabajadores/as con jornada partida, independiente del plus de movilidad exigido por convenio.

7.2. Medidas aún por implantar:

Consideramos indispensable, a corto y medio plazo, vigilar las actuaciones y medidas relacionadas con los siguientes procesos y áreas de nuestra Organización:

- Procesos de selección y contratación.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Representación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Además creemos necesaria la actualización continua e incorporación de nuevas medias en coherencia con la normativa vigente y la realidad social actual.

8. Evaluación y Seguimiento

La Comisión de Igualdad vigilará la consecución de los objetivos propuestos y garantizará la correcta ejecución de las líneas de actuación acordadas, promoviendo las medidas necesarias para el cumplimiento íntegro del presente Plan.

Las acciones que surjan como necesarias para la consecución de los objetivos serán revisadas de forma periódica y quedarán recogidas en la memoria anual.

La Comisión realizará una evaluación anual de las acciones propuestas, su implantación y el grado de cumplimiento para ir reajustándolas al Plan.

El Sistema Integrado de Gestión de la Organización ICSE tiene incorporado un procedimiento para evaluar el clima y grado de satisfacción del personal, con preguntas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral.