

**CENTRO INFORMÁTICO COSLADA**  
**PLAN DE IGUALDAD 2022 -2026**  
**IGUALDAD, INCLUSIÓN, DIVERSIDAD**

**"La igualdad es el alma de la libertad; de hecho, no hay libertad sin ella"**

(Frances Wright, escritora estadounidense)

1.	Introducción .....	3
2.	Normativa y legislación. Marco jurídico.....	4
3.	La Dirección comprometida .....	6
4.	Concepto y contenido del plan de igualdad.....	7
5.	Agentes implicados.....	8
6.	Metodología aplicada para la realización y revisión del plan de igualdad.....	10
✓	<b>FASE 1: Compromiso de la organización</b> .....	11
✓	<b>Fase 2: Comisión Permanente de Igualdad</b> .....	13
✓	<b>FASE 3: Revisión y Diagnóstico</b> .....	14
A.	Desde un punto de vista de género se analizan los siguientes puntos a nivel CUALITATIVO:.....	14
A.	<b>Características de la estructura organizativa</b> .....	16
B.	<b>Características del personal</b> .....	17
C.	<b>Selección y contratación</b> .....	17
D.	<b>Desarrollo de la carrera profesional y promoción</b> .....	18
E.	<b>Formación y reciclaje</b> .....	18
F.	<b>Condiciones de trabajo</b> .....	18
G.	<b>Remuneraciones. Política salarial.</b> .....	19
H.	<b>Ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Conciliación, ayudas, bonificaciones y política social.</b> .....	19
I.	<b>Comunicación y Lenguaje inclusivo.</b> .....	20
J.	<b>Prevención del acoso sexual o por razón de sexo</b> .....	20
❖	Desde un punto de vista en género se analizan los siguientes puntos a nivel.....	1
	<b>DATOS GENERALES DE LA PLANTILLA</b> .....	1
	<b>MOVIMIENTOS DE PERSONAL</b> .....	1
	<b>PROMOCIÓN Y FORMACIÓN</b> .....	1
	Tabla 6: Promociones 2021-2022 .....	1
	Tabla 7: Formación 2021-2022.....	2
✓	<b>FASE 4: Programación y preparación del Plan de Igualdad</b> .....	3
B.	<b>RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO</b> .....	3
C.	<b>OBJETIVOS DEL PLAN</b> .....	3
D.	<b>ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES</b> .....	4
✓	<b>FASE 5: Implantación y seguimiento del plan.</b> .....	7
I.	<b>Planificador de Acciones Plan de Igualdad</b> .....	8
✓	<b>FASE 6: SISTEMAS DE EVALUACIÓN</b> .....	11

## 1. Introducción

CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L. cuenta desde el año 2020 con implantación de un plan de igualdad en la organización. La responsabilidad y compromiso en favor de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, así como la diversidad constituye uno de los valores fundamentales de nuestra organización. Nuestro plan de igualdad fue registrado el día **12 de ENERO de 2021 con expediente EB18SR41.**

Por otro lado, también desde su constitución CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L. hemos tenido una cultura empresarial basada en la defensa y promoción de los valores relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como entre las personas de distintos orígenes o creencias.

Desde sus orígenes seguimos apostando por la igualdad de género, en el año 2016 se firma “*El Charter de la Diversidad*” promovido por la Fundación Alares, habiendo sido renovado este compromiso en 2022. La diversidad forma parte de nuestros valores y cultura corporativa, teniendo como parte de nuestra visión, que todas las personas han de ser tratadas con igualdad, dignidad y respeto. Desde la Dirección se tiene como objetivo, entre otros, promover y poner en práctica estos valores.

Dentro de nuestro código de conducta empresarial se incluye la no discriminación en los procesos de reclutamiento, en las promociones internas, en la formación, sin rechazar a las personas por razones de género, raza, religión, edad, orientación sexual, estado civil o nacionalidad. Desde la Dirección se incentiva la mejora continua de este aspecto, por esta razón hemos determinado elaborar un plan de igualdad donde su objetivo sea garantizar la plena igualdad de oportunidades dentro de la empresa y la no discriminación por razones de sexo, edad, raza o condición social.

Este plan de igualdad tiene como fin conseguir un entorno de trabajo productivo, motivador, donde uno de los elementos de base es la conciliación de la vida profesional de sus trabajadores, con su vida personal /familiar, realizando anualmente revisiones del mismo para ir mejorando y adaptando el plan a las necesidades de la mayoría según la situación del momento.

El Plan de Igualdad que planteamos en CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L. es una herramienta para la organización que sirve para mejorar y adecuar la gestión de los recursos humanos y del talento de nuestros equipos de trabajo. Garantizando el derecho a la información de los trabajadores y trabajadoras para que puedan conocer y participar de las decisiones y contenidos de este Plan de Igualdad.

## 2. Normativa y legislación. Marco jurídico.

Desde CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L. Hemos tenido como pilar de este Plan de Igualdad, la premisa de **que las mujeres y los hombres somos todos iguales en dignidad, en derechos, deberes y obligaciones**. Esta premisa queda recogida en todos los textos normativos reflejados a continuación:

- Asamblea General de las Naciones Unidas 18 de diciembre de 1979 se aprueba la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” entrando en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981, tratado que fue ratificado por 20 países. El Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer como órgano que supervisa la aplicación de la Convención, *reconoce que la discriminación basada en el sexo y/o género constituye una violación de los derechos humanos y un impedimento para el disfrute de los mismos y de las libertades fundamentales*, en su “Recomendación General Nº 28 sobre las obligaciones fundamentales de los Estados Parte”
- El Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros

En España la diferencia fue marcada por dos normas fundamentales que establecen las medidas a adoptar para erradicar la desigualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, estas son:

- La Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. Siendo un instrumento para derrotar el machismo criminal. La Ley Orgánica 3/2007 para la desigualdad efectiva de mujeres y hombres del 22 de marzo.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el objeto de esta ley es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombre y mujeres, haciendo énfasis en la eliminación de la discriminación de la mujer, en cualquier ámbito de la vida y sea cual fuere su circunstancia o condición y particularmente en los entornos políticos, civil, laboral, económica, social y cultural, todo ello con el fin de lograr una sociedad más democrática, justa y solidaria.
- En el artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral

Estas dos leyes ratifican los artículos de la Constitución Española.

- **Artículo 14 de la Constitución Española**, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Consagrando la obligación de los poderes públicos de vigilar por la promoción de las condiciones para que esta igualdad del individuo y de los grupos que estos forman sean reales y efectivas según se extrae **del artículo 9.2**.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

### 3. La Dirección comprometida

Desde la fundación de CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L., todos los componentes de la Dirección vieron la diversidad y la inclusión como parte esencial de la cultura interna, esta visión forma parte del sistema de valores de la empresa y está presente en todas las políticas y estrategias de la empresa.

La Dirección de CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L. , se fomenta y se sientan las bases para tener un ambiente de trabajo abierto, flexible, que premia la colaboración, la innovación, asegurando que dentro de la empresa hay cabida para cualquier persona, considerando la diversidad como una fuente de inspiración y de riqueza.

La Dirección declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que garanticen la integración de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin hacer ningún tipo de discriminación directa o indirectamente por razón de sexo. Elevando este compromiso a todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad empresarial, desde la selección, promoción, políticas salariales, formación, condiciones de trabajo, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.

Además, en CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L. contamos con una certificación de Calidad ISO 9001 renovada y en vigor desde el año 2017 que garantiza que se lleven a cabo los procedimientos establecidos en el presente plan de igualdad.

Dentro de nuestros procesos internos, se solicita la opinión de nuestros trabajadores como parte de la política de Responsabilidad Social Empresarial, siendo nuestro personal el grupo de interés prioritario a la hora de fijar políticas y objetivos visibles, consideramos que es la forma de conseguir tener una buena percepción de lo que sucede internamente en nuestra empresa.

Desde la Dirección se promueven las siguientes políticas:

- Impulsar el desarrollo de futuros y futuras líderes.
- Estudiar e implantar medidas de conciliación para todo el personal.
- Fomentar la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.

Las personas que trabajan dentro de CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L. , ***son y serán siempre tratadas con equidad, dignidad, y respeto.*** Es una empresa ***que da oportunidades a tod@s en los procesos de selección y promoción, cumpliendo las regulaciones vigentes para la no discriminación.***

La comunicación tanto interna como externa, ha sido adaptada en todos los canales utilizados por la empresa con el fin de proyectar esta imagen de diversidad, igualdad e inclusión.

## 4. Concepto y contenido del plan de igualdad

### **Art. 46 Ley de Igualdad**

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad 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.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

## 5. Agentes implicados

Departamento	Funciones
La Dirección	Voluntad e impulso.
Departamento de RRHH	Ejecución y puesta en práctica de las medidas del plan. Integrar la igualdad en todos los procedimientos de la empresa.
Plantilla	Propuestas y participación.
Personal interno experto en la materia	Asistencia técnica
Departamento de Marketing y comunicación	Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.
Comisión permanente de Igualdad	Propuestas, impulso, asesoramiento, apoyo, acompañamiento, formación, difusión, sensibilización y seguimiento. Espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de ambas partes (empresa y representación legal de la plantilla).

**Alta Dirección:** La voluntad de la Dirección y la aprobación de los objetivos de igualdad es imprescindible para el desarrollo de la experiencia.

**Departamento de RRHH:** Los equipos técnicos de RRHH integrarán el programa en los procesos habituales de la empresa y las acciones serán lo más concretas posibles para favorecer su viabilidad y la visibilidad de sus resultados.

**Plantilla:** Es el principal agente implicado en el programa. Es el colectivo destinatario del mismo. Dado que no es un grupo homogéneo se ha [analizado la situación de los hombres y de las mujeres de una forma personalizada](#). Igualmente se ha analizado la cultura general de la empresa, sus valores y la influencia que tiene en la igualdad de oportunidades para las mujeres de la organización.

Para asegurar la participación del personal en todas las fases del programa **es necesario crear una estructura específica, como por ejemplo las Comisiones permanentes de igualdad.**



***Personal interno experto en la materia:*** Papel formador, asesor y de apoyo. Se dará formación a cada agente implicado para cada fase del programa. La formación es básica desde los niveles de dirección y gestión más altas hasta la última persona comprometida con la empresa.

***Departamento de Marketing y comunicación:*** La imagen adquiere un valor destacado. El tratamiento de la comunicación y de la imagen que la empresa proyecta, tanto interna como externamente se cuidará en la misma línea del plan ya que consideramos que contribuirá al avance y buen funcionamiento del programa.

#### ***Comisión permanente de Igualdad***

Es el órgano paritario, formado por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras. Está compuesto de mujeres y hombres, ya que es un tema que interesa y beneficia a todas las personas. Además, por parte de la empresa lo integran personas en puestos influyentes, con capacidad de decisión y que están ubicados en diferentes departamentos, no sólo en RRHH, con el objetivo de que las aportaciones sean lo más diversas posibles.

El número de miembros es de 2 personas designadas por la empresa entre diferentes departamentos y el mismo número de personas designadas por el comité de empresa. Estando formado por un total de 4 personas.

Nuestro objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes. Todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del programa son informados al Comité.

## 6. Metodología aplicada para la realización y revisión del plan de igualdad

Se ha empleado una metodología transversal ya que están implicadas todas las áreas de gestión de la organización. Dinámica ya que se contempla como un proceso progresivo y que está sometido a cambios constantes. Sistemático-coherente ya que el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos. Dirigido a un colectivo integral ya que pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla. Flexible ya que se ha confeccionado a medida, en función de las necesidades y posibilidades de nuestra empresa y Temporal ya que terminará cuando se haya conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

Se está llevando a cabo a través de las siguientes fases:





## FASE 1: Compromiso de la organización

La Dirección firma el compromiso por escrito:

- De integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal;
- De incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos;
- De facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad.

Este compromiso será comunicado a toda la plantilla a través del siguiente documento:

## ANEXO I (Revisión 2022)

### GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L. , 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, entendiéndose por ésta **“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”**.

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 la representación legal 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.**

La comunicación tanto interna como externa, ha sido adaptada en todos los canales de comunicación utilizados por la empresa con el fin de proyectar esta imagen de Diversidad, Igualdad e Inclusión.

ISMAEL FERNÁNDEZ ANDRES

Lugar y fecha: Madrid 16 de JULIO de 2022

CIF.: B-80099013

A blue ink handwritten signature is written over the CIC FORMACION logo and the CIF number.



## Fase 2: Comisión Permanente de Igualdad

Constituida la comisión permanente de igualdad en diciembre de 2020 de forma paritaria entre los representantes de la empresa y los representantes de trabajadores y trabajadoras. En el momento actual se ha actualizado las personas constituyentes de dicha comisión y actualmente está constituida como se expone a continuación:

Por parte de CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L. la integran

- MARIA DEL ROSARIO CALDERON GUERRERO (Representante plantilla)
- JULIAN BALLESTEROS QUINTERO (Representante de la Dirección)

Por parte de los trabajadores de la integran:

- INMACULADA TERESA VALERIO ROJAS
- CRISTINA CONTRERAS RABADAN

El comité, paritario, compuesto por empleados de diferentes áreas del Grupo

Responsabilidad	Nº personas
Representante Dirección	1
Gestora de Formación /Docente	1
Representante Plantilla	1
Trabajador Plantilla	1

**Ver Documento Doc 3. Acta 2da reunión negociación** CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L.

Esta comisión se compromete a:

- Informar, sensibilizar a toda la plantilla de CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L. sobre las medidas adoptadas en materia de igualdad.
- Apoyo en la realización del estudio y revisión del Plan de Igualdad.
- Apoyo para llevar a cabo el seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas así como el estudio de posibles mejoras.



### FASE 3: Revisión y Diagnóstico

Se elabora una revisión y diagnóstico de la situación de la plantilla referente a los últimos 12 meses, como punto de partida para la revisión y actualización del Plan con el fin de detectar los aspectos a mejorar. Analizando la situación sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L., cuyo campo de actuación es la formación para el empleo, formación no reglada, formación a empresas.

El análisis se realiza dividiéndose en dos aspectos, por una parte el **Análisis cuantitativo**, donde se hemos tenido en cuenta, datos generales de la plantilla, antigüedad, niveles jerárquicos, contrato y jornada laboral, encuesta de empleados; y por otra parte un **Análisis Cualitativo**, donde hemos analizado la cultura de la empresa /Responsabilidad social empresarial, contratación, formación, promoción, política retributiva, conciliación, comunicación y la prevención del acoso sexual.

#### **A. Desde un punto de vista de género se analizan los siguientes puntos a nivel CUALITATIVO:**

- A. Características de la estructura organizativa de CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L.**
- B. Características del personal.**
- C. Selección y contratación.**
- D. Desarrollo de la carrera profesional.**
- E. Formación y reciclaje.**
- F. Condiciones de trabajo.**
- G. Remuneraciones.**
- H. Ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
- I. Lenguaje inclusivo.**
- J. Prevención del acoso sexual o por razón de sexo.**

A continuación presentamos los datos obtenidos para realizar el análisis y diagnóstico de la plantilla. Para contextualizar adecuadamente los datos debemos tener en cuenta las siguientes consideraciones:

1. CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L. es una empresa que considera a sus empleados como unos de sus mejores activos.

2. Cabe destacar que actualmente, el sector de la formación, es un sector donde predominan las mujeres, siendo éste nuestro sector, la tendencia de nuestra plantilla ha sido mayoritariamente femenina, sin embargo, en los últimos años se nota cierta tendencia al equilibrio entre hombres y mujeres.
3. La recogida de la información y documentación para la revisión de este plan de igualdad ha sido múltiple, incluyendo bases de datos con la información más relevante de toda la plantilla, así como la información procedente de un cuestionario remitido a todo el personal.
4. Se ha realizado la revisión de los siguientes procesos y documentación:
  - Proceso de cobertura de vacantes.
  - Modelos de contratos y cláusulas contractuales existentes.
  - Procesos de formación.
  - Políticas de evaluación del desempeño y resultados.
  - Medidas de conciliación.
  - Política de teletrabajo.
  - Política de comunicación interna y externa.
  - Política y documentación salarial.
  - IX CONVENIO COLECTIVO DE ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA.
  - Reuniones mantenidas con la Alta Dirección y delegados de personal.
  - Realización de encuestas a toda la plantilla de CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L. con la libertad de contestar o no a la misma.
  - Análisis y evaluación de la información que nos permite realizar el siguiente informe.
  - Situación actual y diagnóstico para la revisión de las mejoras.

## A. Características de la estructura organizativa

Después de analizar el cuestionario presentado a la dirección de la empresa, así como de la trayectoria de la empresa, siendo una empresa con sede en Madrid, con una trayectoria de más de 30 años en el servicio de la formación tanto en el sector público como en el sector privado. Cuenta con diversas áreas de enseñanza adaptadas a la demanda del mercado laboral. Podemos confirmar que en CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L. estamos comprometid@s con el desarrollo y la innovación social contando con más de 25 años de experiencia en la Gestión de la Formación consiguiendo gran solvencia y especialización en el desarrollo de proyectos en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo , las nuevas tecnologías y la sociedad del conocimiento.

A través del análisis vemos que somos pioner@s en la impartición de acciones formativas pertenecientes al catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, todos nuestros centros están acreditados por las administraciones públicas para el desarrollo de diversas especialidades formativas de diversas ocupaciones profesionales.

A lo largo de estos años hemos consolidado una importante oferta formativa en las diferentes modalidades, nuestros planes formativos están dirigidos a empresas y personal con una continua innovación y ampliación que intenta cubrir las necesidades formativas de los distintos sectores productivos, el contacto directo con el entramado empresarial nos permite conocer las necesidades del mercado y crear planes formativos que se adaptan a la demanda de cada momento.

Además el compromiso con la excelencia en el desarrollo de la actividad queda patente a través de los resultados obtenidos en las auditorías de Madrid Excelente.

Por último, se ha incluido en el análisis el estudio de los diversos compromisos que tenemos desde CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L. en relación a nuestra atención por el cuidado del medioambiente, seguridad laboral, y responsabilidad social corporativa (RSC) y gestión, contando con las Certificaciones ISO 9001, ISO 14001, ISO 27001.



## B. Características del personal

La revisión de los procesos y la documentación nos muestra que agrupamos a profesionales altamente cualificados para garantizar nuestro distintivo de identidad: Ofrecer formación integral, actualizada e innovadora a nuestros clientes. Cabe destacar las siguientes características entre nuestro personal:

- Las posiciones de liderazgo están ocupadas por mujeres.
- El desarrollo de actividades de formación resultan un contexto favorable para la participación de las mujeres. Este colectivo representa la mayoría del personal de la empresa en las distintas áreas de administración, dirección y docencia.
- No existe brecha de género en CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L., las mujeres desempeñan sus puestos de trabajo a lo largo de su vida laboral sin penalización de bajas por maternidad o por conciliación de la vida personal y familiar.
- Tras las encuestas realizadas, la documentación analizada y las reuniones mantenidas con la Dirección y Recursos Humanos se han recogido numerosas evidencias del compromiso que tenemos en CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L. con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Siendo nuestra filosofía en CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L. , crear un entorno con valores corporativos basados en la integridad, compromiso, atención a la diversidad, excelencia, trato cordial y cercano, que promueve la inclusión en todos los ámbitos, con el objetivo de satisfacer las necesidades de sus principales grupos de interés, alumnos y alumnas, proveedores y personas trabajadoras.

## C. Selección y contratación

Al analizar los procesos y datos relacionados con la gestión de personal podemos observar como en CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L. contamos con un Sistema de Gestión consolidado y avalado por la ISO-9001, este sistema de gestión cuenta con procesos de selección definidos acorde a los distintos perfiles profesionales requeridos por la empresa dentro de su estructura organizativa. En el caso de los perfiles de los docentes asociados al desarrollo e impartición de los Certificados de Profesionalidad, estos vienen definidos en la legislación vigente de cada Certificado.

Nuestras ofertas de empleo son publicadas en los portales de empleo y en nuestras redes sociales, contamos además con una base de datos de docentes que se tienen en cuenta a la hora de cubrir las plazas vacantes de las distintas especialidades.

Los procesos de selección tienen distintas fases que van desde la selección curricular, pruebas técnicas, entrevistas con los distintos responsables de los departamentos correspondientes a las vacantes a cubrir.

#### D. Desarrollo de la carrera profesional y promoción

Contamos con herramientas como la evaluación del desempeño, desarrollada para cada puesto de trabajo donde se realiza una valoración del personal. Posteriormente los responsables y coordinadores evalúan los perfiles con los que cuenta su departamento, realizando una valoración de los perfiles existentes que mejor se adecuan al puesto vacante, antes de realizar una solicitud para la incorporación de nuevo personal.

#### E. Formación y reciclaje

Mediante la evaluación del desempeño, también detectamos las necesidades formativas de toda la plantilla. Esto nos permite diseñar unos planes de formación anuales acorde a las necesidades de cada puesto y con el fin de lograr la mejora de desempeño y promoción profesional.

Estos planes de formación son revisados por la dirección los cuales incluyen en ellos las áreas de formación necesarias para el desarrollo de nuevas líneas de negocio. Esta formación suele ser de especialización técnica, manejo de nuevas herramientas de gestión específica, formación de aplicación genérica o bien en materias transversales como habilidades de comunicación, atención al cliente, gestión de recursos, etc.

Todas las personas trabajadoras tienen acceso a esta formación dando prioridad a aquellas que las utilizan en el desempeño de su trabajo, siendo siempre una formación voluntaria.

#### F. Condiciones de trabajo

La política de RR.HH. de CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L. destaca por la igualdad de oportunidades y el trato no discriminatorio en materia de clasificación profesional,

retribución, desarrollo de carrera profesional, conciliación de la vida personal y laboral, comunicación y lenguaje no sexista o discriminatorio, promueve la integración a través de los servicios de formación, todo ello en un entorno de trabajo libre de acoso.

#### G. Remuneraciones. Política salarial.

En CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L. aplicamos el Convenio Colectivo de enseñanza no reglada, empleando los distintos aspectos que refleja dicho convenio en materia de retribución, categorías etc.

#### H. Ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Conciliación, ayudas, bonificaciones y política social.

En CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L. cumplimos con el compromiso en materia de conciliación entre la vida profesional y familiar. Cuenta con políticas y medidas de las que disfrutan las personas trabajadoras:

- Permisos y medidas de ayuda a la familia.
- Previsión social y salud laboral.
- Beneficios sociales.
- Jornada, flexibilidad y vacaciones.
  - Calidad y estabilidad en el empleo.
  - Política de gestión empresarial y marca corporativa.
  - Política de protección de datos y prevención de riesgos laborales.
  - Política y código de buenas prácticas y código ético.
  - Procedimientos de calidad internos, con evaluación de objetivos, encuestas de satisfacción, y medición del clima laboral que previenen conductas discriminatorias e injustas en materia de gestión laboral.
- Acciones de RSC, aunque CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L. no cuenta con una partida presupuestaria específica, promueve acciones y actividades orientadas a servir a la sociedad.

## I. Comunicación y Lenguaje inclusivo.

Realizado el análisis de la documentación corporativa, documentación de procesos y texto en general donde se encuentran las políticas internas, documentos, informes, y documentación de diferente índole. Hemos podido observar que contamos con un lenguaje mayormente incluyente que incorpora el uso de genéricos y abstractos, sin embargo se ha detectado en algunas comunicaciones la oportunidad de mejorar los mensajes con la sustitución de algunos términos por vocablos o expresiones más genéricas o bien añadir la alternativa masculina/femenina según corresponda.

Por otro lado, analizadas las encuestas, y analizada la información que estas contienen se extraen las siguientes conclusiones respecto a este punto:

- a. No existe un conocimiento claro de las medidas de Conciliación que tiene la empresa.
- b. Se detecta la necesidad de reforzar la sensibilización de los responsables de área en cuanto a conciliación.
- c. Se detecta la necesidad de dar mayor visibilidad y difusión a las medidas de conciliación y el plan de igualdad.

## J. Prevención del acoso sexual o por razón de sexo

Desde el departamento de RR.HH. se ofrece una vía de comunicación segura y confidencial para el tratamiento y lucha contra el acoso, donde las personas trabajadoras podrán denunciar a través de este medio cualquier situación irregular. Concretamente contamos con un “Site de comunicación para denuncias”. Además se ha desarrollado una formación específica para todas las personas trabajadoras para difundir y dar a conocer el protocolo de actuación y normativa relativa al acoso en todos los niveles donde puede darse dentro del entorno laboral, con el fin de evitar este tipo de situaciones, que al hasta el día de hoy no se han producido en nuestra empresa. Como medio de comunicación de confianza y cercanía para el personal a su cargo, se refuerza la formación de los responsables de departamento en este tema. Desde la implantación de estas vías de comunicación no se ha producido ningún caso.

❖ Desde un punto de vista en género se analizan los siguientes puntos a nivel CUANTITATIVO:



### DATOS GENERALES DE LA PLANTILLA

#### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

Por Sexo	Nº PERSONAS	% TOTAL
Hombre	19	40%
Mujer	28	60%
<b>Total general</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

La representación de la mujer supone un 60 % frente al 40% de hombres de una plantilla media total de 47 personas trabajadoras.

#### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD

EDAD	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº DE HOMBRES	% DE HOMBRES	TOTAL	%
DE 20 A 29 AÑOS	8	67%	4	33%	12	26%
DE 30 A 45 AÑOS	12	71%	5	29%	17	36%
46 o MÁS AÑOS	9	50%	9	50%	18	38%
	29	62%	18	38%	47	100%

Al analizar la tabla anterior el nº total de hombre y mujeres dentro de la empresa destaca el nº de mujeres sobre el nº de hombre siendo 24% más mujeres que hombres. En cuando a la edad las personas trabajadoras, se concentran principalmente en el rango superiores a los 45 años, siendo este el rango de edad en el que el nivel de preparación /experiencia se alcanza en un nivel medio alto, un 38% de la plantilla pertenece a este rango contando con 9 mujeres y 9 hombres. El siguiente tramado de edad a destacar son las personas con edades entre los 30 y 45 años supone un 36% de la plantilla, con un total de 12 mujeres y 5 hombres en este rango de edad.

### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVELES DE RESPONSABILIDAD

El porcentaje total entre hombre y mujeres es muy similar, la pequeña diferencia principalmente se debe a que ciertas ramas de la formación corresponden a áreas donde los profesionales son mayoritariamente hombre talas como transporte, climatización etc. De ahí que el nº de formadores hombres sea algo mayor que las formadoras.

<b>TOTAL EMPLEADOS 47</b>					
<b>Denominación del puesto</b>	<b>Nº MUJERES</b>	<b>% MUJERES</b>	<b>Nº DE HOMBRES</b>	<b>% DE HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>AGENTES COMERCIALES</b>	2	50%	2	50%	4
<b>APRENDIZ AGENTE COMERCIAL</b>	1	100%	0	0%	1
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVOS</b>	3	60%	2	40%	5
<b>EMPLEADOS SERVICIOS GENERALES</b>	3	43%	4	57%	7
<b>PROFESOR ADJUNTO</b>	2	67%	1	33%	3
<b>PROFESOR TITULAR</b>	12	44%	15	56%	27
<b>TOTAL</b>	23	49%	24	51%	47

### Clasificación según tipo de contrato

En lo referente a la distribución de la plantilla por tipo de contrato, podemos observar que CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L. realiza tipos de contratos Indefinidos y temporales, en ambos casos con la opción de tiempo completo o parcial.

Cabe destacar que el alto porcentaje de contratos temporales esto se debe a que se trata de personal vinculado a la impartición de planes formativos técnicos donde la contratación está estrechamente vinculada al conocimiento de las materias a impartir. Este algo número de contratos corresponde a personal de reciente incorporación en el área de Docencia, técnicos especialistas

<b>Según Tipo de Contrato</b>						
	<b>Hombre</b>		<b>Mujer</b>		<b>Total</b>	<b>%</b>
<b>Código</b>	<b>Personas</b>	<b>%</b>	<b>Personas</b>	<b>%</b>		
<b>100</b>	2	4%	4	9%	6	13%
<b>189</b>		0%	8	17%	8	17%
<b>401</b>	2	4%	6	13%	8	17%
<b>402</b>	1	2%	1	2%	2	4%
<b>501</b>	11	23%	6	13%	17	36%
<b>502</b>	3	6%	3	6%	6	13%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>40%</b>	<b>28</b>	<b>60%</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>



## MOVIMIENTOS DE PERSONAL

En el año contamos con un total de 34 nuevas incorporaciones de personal, de las cuales 15 han sido mujeres y 19 hombres. Al analizar los datos vemos, que por tipo de contrato, 27 de las incorporaciones fueron a través de contratos temporales, concretamente 12 mujeres y 15 hombres dentro de lo que consideramos como personal interno de la empresa. En las categorías de docente o personal externo es donde podemos encontrar este tipo de contratación. Por otro lado, se generaron 2 contratos indefinidos, de los cuales 2 hombres. Nuevas incorporaciones.

Haciendo un análisis más profundo en relación a la cantidad de hombres y mujeres que se han incorporado a la empresa a lo largo de este año, vemos que en total el 23% fueron mujeres y el 26% fueron hombres, por lo que observamos una frecuencia de contratación muy similar entre ambos sexos.

Cabe resaltar en este análisis que el número de mujeres y hombres es muy igualitario, en cuanto a las incorporaciones, por lo que cabe esperar que el número de bajas sea así mismo mayor en la misma proporción.



## PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Tabla 6: Promociones 2021-2022

Promociones 2021-2022					
Tipo de promoción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
<b>Nº Total de personas que han ascendido de nivel*</b>	12	10.3%	10	8.6%	22
TOTAL	12	10.3%	10	8.6%	22

\* Los tipos de promociones contemplados son: Promoción salarial, sin cambio de categoría. Promoción vinculada a movilidad geográfica. Cambio de categoría por prueba objetiva. Cambio de categoría por antigüedad o cambio de categoría decidido por la empresa.

Tabla 7: Formación 2021-2022

	sexo		Datos		Total Cuenta de sexo
	HOMBRE		MUJER		
ID Código Grupo	Cuenta de sexo	Cuenta de sexo2	Cuenta de sexo	Cuenta de sexo2	
(436836) 2/1	2	50,00%	2	50,00%	4
(436978) 2/2		0,00%	1	100,00%	1
(437060) 2/3	1	50,00%	1	50,00%	2
(457981) 3/1	1	50,00%	1	50,00%	2
(883730) 4/1	1	25,00%	3	75,00%	4
(904261) 5/1	3	60,00%	2	40,00%	5
(932327) 7/1		0,00%	5	100,00%	5
<b>Total general</b>	<b>8</b>	<b>34,78%</b>	<b>15</b>	<b>65,22%</b>	<b>23</b>

CENTRO INFORMÁTICO COSLADA S.L. a lo largo de la última década ha ido transformando su estructura eliminando niveles y complejidades internas para convertirse en una estructura organizativa más plana y ágil.

Algunas consecuencias de esta transformación ha fomentado la promoción del talento interno y la movilidad funcional. En función de cada puesto de trabajo cada empleado tiene un itinerario de formación adecuado que se revisa anualmente y a través de la evaluación del desempeño. Esta formación se realiza en modalidad presencial, y online utilizando nuestras plataformas de teleformación.

Además la empresa fomenta que sus empleados se formen para ampliar sus conocimientos en su área de responsabilidad, mejorando la calidad del desempeño de su puesto de trabajo.

En los resultados de la fase diagnóstica analizada la información tanto cualitativa como cuantitativa se extrae la siguiente información:

- a) Desconocimiento de la estructura global de la empresa por parte de algunos empleados.
- b) Desconocimientos de los recursos formativos relacionados con su puesto de trabajo.



- c) En la mayoría de los casos la formación es propuesta a las personas trabajadoras por parte de su responsable inmediato o responsable de departamento.



## FASE 4: Programación y preparación del Plan de Igualdad

En función de la información actualizada obtenida de la fase de diagnóstico, con el objetivo de la revisión, actualización y mejora del Plan de Igualdad, se han tenido presente las áreas identificadas durante la fase de análisis del diagnóstico.

### B. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Tras conocer a través del diagnóstico la situación real que tenemos en la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las áreas en las que se ha detectado la necesidad introducir mejoras son:

- Área de selección y acceso al empleo.
- Área de promoción.
- Área ordenación tiempo trabajo/ conciliación familiar.
- Área de formación.
- Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista.

### C. OBJETIVOS DEL PLAN

1. **Objetivos a largo plazo:** Se tendrá como objetivo de referencia a lo largo de todo el proceso, el establecimiento y desarrollo de políticas que garanticen la integración de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Alcanzar la excelencia en Igualdad dentro de nuestra organización.
2. **Objetivos a corto plazo:** Como objetivos concretos y siempre en coherencia con el objetivo general se tendrán los siguientes:
  - a. Revisar y mejorar en plan de igualdad ya existente.
  - b. Mejorar la utilización interna y externa de un lenguaje no sexista.
  - c. Mejorar del Site existente de igualdad e Inclusión del protocolo de acoso sexual.
  - d. Continuar mejorando la comunicación, para que los empleados puedan encontrar fácilmente la información relativa al Plan de Igualdad y medidas de conciliación, especialmente los trabajadores de nueva incorporación y de menor antigüedad en la empresa.
  - e. Continuar con la sensibilización a nuestro personal en materias de igualdad.

## D. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

### a. Acciones ya implantadas en años y planes anteriores:

Acciones ya implantadas						
Áreas de actuación	Nº	Denominación	Descripción	Participantes	Responsable	
Área de selección y acceso al empleo	Medida 1	<b>Objetividad en procesos de selección</b>	Garantizar el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases desde el reclutamiento hasta la contratación.	Todos los aspirantes	Departamento de selección	Nº de trab
Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista	Medida 2	<b>Construcción de un Site de igualdad</b>	<b>Construcción de un Site de igualdad con:</b> Publicación del plan de igualdad, resumen de medidas y formulario de denuncias de cualquier situación irregular: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Site de comunicación de la denuncia.</li> <li>○ A través del jefe inmediato o del departamento de RRHH.</li> </ul>	Toda la plantilla	Departamento de selección	Nº de ben
	Medida 3	<b>Utilización interna de un lenguaje no sexista</b>	Establecer estrategias de comunicación interna que promuevan la igualdad de género.	Toda la comunicación interna	Responsable de Administración	Nº de inte
	Medida 4	<b>Utilización externa de un lenguaje no sexista</b>	Eliminar los estereotipos de género en la comunicación e imagen externa de la entidad.	Toda la comunicación externa	Responsable de comunicación	Nº de doc pub exte
Área de promoción	Medida 5	Promoción preferente del personal interno independientemente del sexo.	Promoción interna de personas trabajadoras que por su compromiso con la entidad y su buen desempeño merecen ocupar puestos de mayor responsabilidad	Toda la plantilla	Departamento de selección	Nº de ben
Área ordenación tiempo trabajo/ conciliación familiar	Medida 6	Horario flexible de entrada y salida justificado	Flexibilidad horaria de entrada y salida de media hora a los trabajadores previa solicitud	Toda la plantilla excepto recepción.	Responsable de RRH	Nº de ben
		Jornada intensiva los	Salida los viernes a las 15,00 horas para las personas que	Toda la plantilla con	Responsable de RRH	Nº de

Área de riesgos laborales y salud laboral	Medida 12	Material ergonómico	Oferta de sillas ergonómicas, reposapiés, alfombrillas de ratón y resto de material para las necesidades del personal incluyendo necesidades por embarazo o discapacidad.	Toda la plantilla	Responsable de RRH	Nº de beneficiarios
---	-----------	---------------------	---	-------------------	--------------------	---------------------

b. Acciones y mejoras a implantar en el plan actual:

Acciones a implantar					
Áreas de actuación	Nº	Denominación	Descripción	Participantes	Responsable
Área de selección y acceso al empleo	Medida 1	Certificado de funciones.	Elaboración del certificado de funciones a todas las personas que terminan su vinculación con la empresa.	Toda la plantilla	Responsable del departamento
Área de promoción	Medida 2	Creación de una intranet del trabajador	Gestión optimizada de los perfiles del personal y publicación de las ofertas y puestos vacantes.	Toda la plantilla	Departamento de selección
Área ordenación tiempo trabajo/ conciliación familiar	Medida 3	Documento digital de petición de días libres.	Creación e inclusión de un documento de petición de días libres en el site del portal de igualdad o intranet.	Toda la plantilla	Responsable de RRHH
Área de formación	Medida 4	Creación de un portal de Formación Interno	Puesta a disposición de los trabajadores un portal de formación con oferta formativa de cursos internos en materia de igualdad entre otros temas.	Toda la plantilla	Responsable de RRHH
	Medida 5	Promoción en oferta educativa para los miembros de la plantilla y sus familias.	Los descuentos concretos son los siguientes: 30% en todos los cursos de Teleformación.	Toda la plantilla	Responsable de RRHH
Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista	Medida 6	Mejorar la difusión del plan de igualdad	Publicar el Site de igualdad en la intranet para mayor difusión del Plan de Igualdad y medidas de conciliación.	Toda la plantilla	Responsable de comunicación
	Medida 7	Difusión del protocolo de acoso sexual y discriminación por razón del sexo	Inclusión del protocolo de acoso sexual en el site de la empresa para su consulta.	Toda la plantilla	Responsable de comunicación
Área de comunicación	Medida 8	Obtención del distintivo	El distintivo "Igualdad en la Empresa" es una marca de	Toda la plantilla	Responsable de



## FASE 5: Implantación y seguimiento del plan.

### 1. Implantación

Las nuevas medidas serán implantadas según la planificación adjunta (ver Planificador de Medidas de Igualdad ). La implantación dará comienzo una vez que el Plan esté ratificado por el Comité. Durante el período de tiempo que el Plan ha sido elaborado algunas acciones han sido ya implantadas para esta medidas se realiza seguimiento y propuesta de mejoras.

### 2. Seguimiento

Constituida la comisión de igualdad del año 2022- 2026. Este equipo de personas diverso en cuanto a género, tipo de trabajo, dirección y ocupación, garantizará el éxito de las medidas que ya están en marcha así como la implantación de las nuevas medidas prevista para los próximos 4 años.

### 3. Vigencia y ámbito de aplicación de la revisión del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad será de aplicación para todo el personal que forme parte de AC3 EVOLUCIÓN FORMATIVA S.A, sin distinción por características laborales (tipo de contratación, antigüedad, fecha de incorporación, centro de trabajo, etc.) o personales (raza, color, etnia, credo, ascendencia, religión, sexo, orientación sexual, edad, identidad de género o expresión de género, origen nacional, estado civil, embarazo, paternidad/maternidad o situación médica de esta índole, información genética, servicio militar, situación médica, la presencia de discapacidad mental o física, la calidad de veterano), ni ninguna otra característica protegida por las leyes vigentes.

El plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad será de 4 años desde la firma de acuerdo del Plan de Igualdad (Julio de 2022)

Considerando el carácter variable de las circunstancias del mercado, especialmente en el caso de las empresas del sector, se requiere un grado de variabilidad y dinamismo, a fin de atender a las necesidades reales de la empresa a través de la adaptación de las medidas oportunas. Dicha circunstancia hace necesario se realicen revisiones periódicas del Plan, en consecuencia, tanto para la realización de las acciones como para el proceso de seguimiento periódico se establece un “Cronograma” el cual se recoge en el ANEXO II de este documento.

# I. Planificador de Acciones Plan de Igualdad 2022-2026

Seleccione un periodo para resaltarlo a la derecha. A continuación, hay una leyenda que describe el gráfico.

**Periodo resaltado:** 60

5 años tabulado por meses

1 Duración del plan Inicio real % Completado Real (fuera d

Acciones ya Implantadas	Área de actuación	Nº	Descripción	Denominación	INICIO DEL PLAN	DURACIÓN DEL PLAN	INICIO REAL	DURACIÓN REAL	PORCENTAJE COMPLETADO	PERÍODOS 2022												PERÍODOS 2023																																							
										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
si	Área de selección y acceso al empleo	Medida 1	Garantizar el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases desde el	Objetividad en procesos de selección	1	60	1	60	15%	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
si	Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista	Medida 2	Construcción de un Site de igualdad con: Publicación del plan de igualdad,	Construcción de un Site de igualdad	6	18	6	18	80%	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
si	Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen	Medida 3	Establecer estrategias de comunicac	Utilización interna de un lenguaje no sexista	1	60	1	60	15%	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
si	Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen	Medida 4	Eliminar los estereotipos de género en	Utilización externa de un lenguaje no sexista	6	60	6	60	10%	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
	Área pro	Medida 5	ión de sis dor	ión nte onal o client del						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52

# I. Planificador de Acciones Plan de Igualdad 2022-2026

Seleccione un periodo para resaltarlo a la derecha. A continuación, hay una leyenda que describe el gráfico.

Periodo resaltado: 60

5 años tabulado por meses

1

Duración del plan

Inicio real

% Completado

Real (fuera de)

Acciones ya Implantadas	Área de actuación	Nº	Descripción	Denominación	INICIO DEL PLAN	DURACIÓN DEL PLAN	INICIO REAL	DURACIÓN REAL	PORCENTAJE COMPLETADO	PERIODOS 2022												PERÍODOS 2023																																																																																							
										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
si	Área ordenación tiempo trabajo/conciliación	Medida 8	Siempre que se pueda cubrir la atención directa.	Facilitación del abandono del puesto de trabajo por urgencia familiar	1	60	1	60	15%	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
si	Área de formación	Medida 9	Desde la Comisión de Igualdad se promoverán cursos de	Sensibilización a nuestro personal en materias de igualdad.	6	60	6	60	20%	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
si	Área de condiciones de trabajo	Medida 10	En el caso de que se detecten alguna discriminación	Eliminación de desigualdades	1	60	1	60	15%	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
si	Área de condiciones de trabajo	Medida 11	Todo el personal dispone de nevera para la	Office en la empresa	6	60	6	60	20%	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
si	Área de riesgos laborales y salud laboral	Medida 12	Oferta de sillas ergonómicas, reposapiés, alfombrillas	Material ergonómico	1	60	1	60	100%	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
En proceso	Área de selección y acceso al empleo	Medida 1	Elaboración del certificado de funciones a todas las personas que	Certificado de funciones.	48	60	48	60	0%	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100

# I. Planificador de Acciones Plan de Igualdad 2022-2026

Seleccione un periodo para resaltarlo a la derecha. A continuación, hay una leyenda que describe el gráfico.

**Periodo resaltado:** 60

5 años tabulado por meses

1

Duración del plan

Inicio real

% Completado

Real (fuera de)

Acciones ya Implantadas	Área de actuación	Nº	Descripción	Denominación	INICIO DEL PLAN	DURACIÓN DEL PLAN	INICIO REAL	DURACIÓN REAL	PORCENTAJE COMPLETADO	PERÍODOS 2022												PERÍODOS 2023																																																																																							
										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
En proceso	Área de formación	Medida 5	Los descuentos concretos son los siguientes: 30% en todos los cursos de Teleformación.	Promoción en oferta educativa para los miembros de la plantilla y sus familias.	48	60	48	60	0%	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
En proceso	Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista	Medida 6	Publicar el Site de igualdad en la intranet para mayor difusión del Plan de	Mejorar la difusión del plan de igualdad	1	60	1	60	15%	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
En proceso	Área de comunicación	Medida 7	Inclusión del protocolo de acoso sexual en el site de la empresa para su consulta.	Difusión del protocolo de acoso sexual y discriminación por razón del sexo	12	1	12	5	0%	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
En proceso	Área de comunicación	Medida 8	El distintivo "Igualdad en la Empresa" es una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Igualdad a empresas y otras entidades que	Obtención del distintivo de excelencia Igualdad en la Empresa	18	6	18	6	0%	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100





## FASE 6: SISTEMAS DE EVALUACIÓN

Asimismo, se ha utilizado la metodología de Calidad basada en la *mejora continua*, utilizada por Academia Colon S.A., para la elaboración y mejora de procesos como método de trabajo, garantizando de este modo la solidez de resultado final en términos de:

- ✓ Identificación de las causas raíz.
- ✓ Establecimiento de prioridades.
- ✓ Establecimiento de elementos de medida.
- ✓ Tener en cuenta la voz de los grupos de interés en este caso los empleados.
- ✓ Garantizar el proceso de mejora continuada con fechas concretas de revisión en meses sucesivos.

### a. Evaluación de resultados. Indicadores.

A la hora de evaluar los resultados del plan se tendrán en cuenta el grado de desarrollo y consecución de los objetivos planteados y otros efectos no previstos del Plan en la empresa.

#### i. Encuestas de los empleados

Por parte del comité de igualdad se determina la realización de una encuesta a todo el personal de la empresa con el fin de detectar, deficiencias y por tanto mejorar en nuestro plan de igualdad. En el momento de la encuesta, la plantilla cuenta con 40 personas empleadas de las cuales 31 eran mujeres y 9 hombres. Las personas trabajadoras tienen la libertad de elegir el cumplimentar o no esta encuesta.

**MODELO DE LA ENCUESTA**

**Tú opinión nos importa. Plan de Igualdad 2022-2026**

Estimad@s compañer@s:

Desde el departamento de Calidad, estamos trabajando en favor de la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres. Para la evaluación y seguimiento de nuestro Plan de Igualdad necesitamos tu colaboración. Nuestro Plan de Igualdad contempla medidas en el ámbito de acceso al empleo, promoción, formación, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación laboral, personal y familiar, etc.

Las preguntas de este cuestionario están relacionadas a estos temas, el objetivo es mejorar y trabajar aspectos de la Igualdad de oportunidades, siendo este un aspecto estratégico de nuestra sociedad, por esta razón cuanto más sincera sean tus respuestas más podremos adecuar las medidas en este ámbito.

Estas respuestas son anónimas y confidenciales, utilizándose solo para el fin explicado anteriormente.

La valoración es entre 1 y 5 , siendo 1 completamente en desacuerdo y 5 completamente de acuerdo)

Muchas gracias por participar

1. Señala a qué grupo perteneces \*

Hombre

Mujer

2. Señala tu área de trabajo \*

Dirección

Área administración

Área comercial

Área atención alumnos

Docente

1 completamente en desacuerdo y 5 completamente de acuerdo \*

1 2 3 4 5

La empresa garantiza el trato y oportunidades en los procesos de selección para el mismo puesto

Los procesos de selección se publican sin desigualdad de sexo y sin estereotipos de género

Las clasificaciones profesionales son igualitarias y están justificadas según el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo

Hay igualdad de oportunidades

1 completamente en desacuerdo y 5 completamente de acuerdo \*

1 2 3 4 5

No hay puestos específicos destinados según el sexo

Si crees que existen diferencias al respecto por favor explíquelos \*

Tu respuesta

1 completamente en desacuerdo y 5 completamente de acuerdo \*

	1	2	3	4	5
El acceso a la formación que te da la empresa es igualitario entre hombres y mujeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conoces las medidas de flexibilización de la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
todo el personal de la empresa puede acceder por igual a las medidas de flexibilidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La conciliación es accesible de manera igualitaria en todos los puestos de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La normativa es fácil y ágil para acceder a la flexibilidad laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los canales de comunicación a l@s trabajador@s son igualitarios y utilizan un lenguaje no sexista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se trabaja para fomentar la comunicación incluyente(igualitaria) entre l@s trabajador@s	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

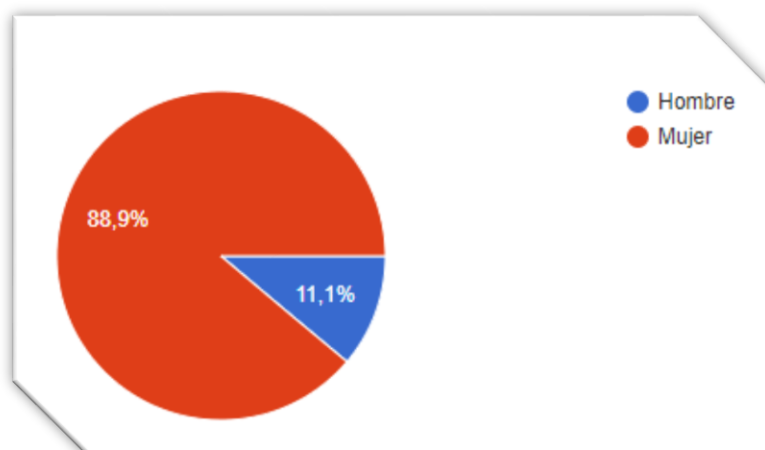
¿Qué medidas te gustaría que implantaran en favor de la igualdad de oportunidades entre las personas que trabajan en la empresa? (escribe cuales) \*

Tu respuesta

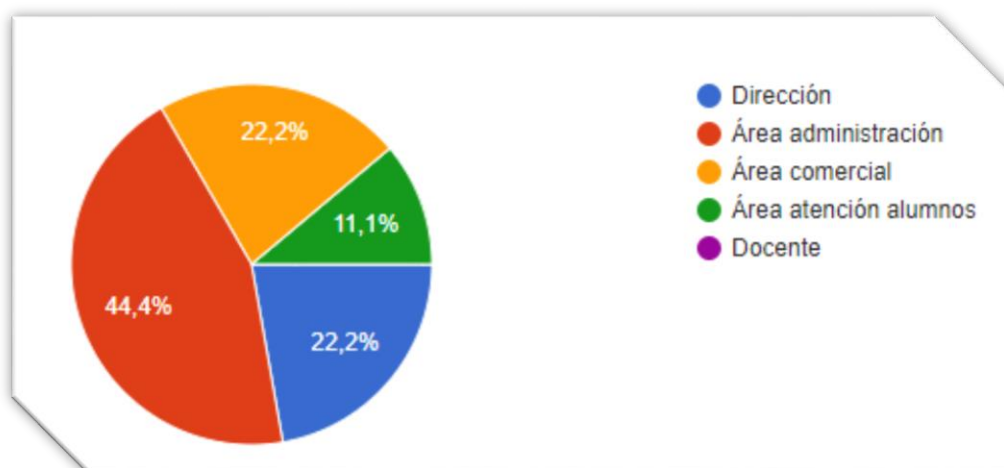
Enviar  Página 1 de 1 Borrar formulario

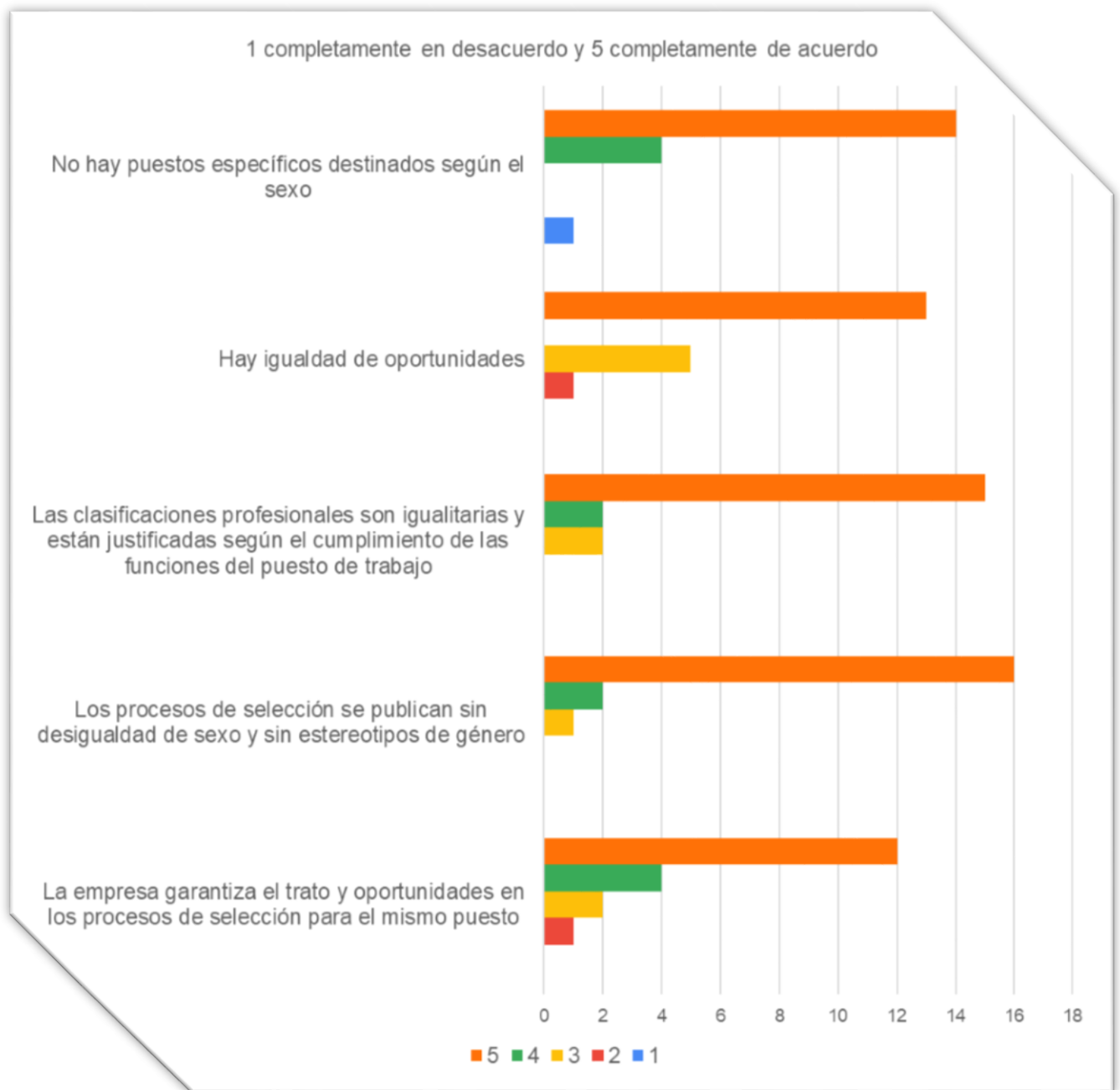
**A. Análisis de los resultados:**

- La tasa de respuesta de la plantilla es del 40%.
- El porcentaje de hombres que ha respondido respecto del total de la plantilla ha sido un 88.9% y un 11.1% de mujeres en el caso de las mujeres.



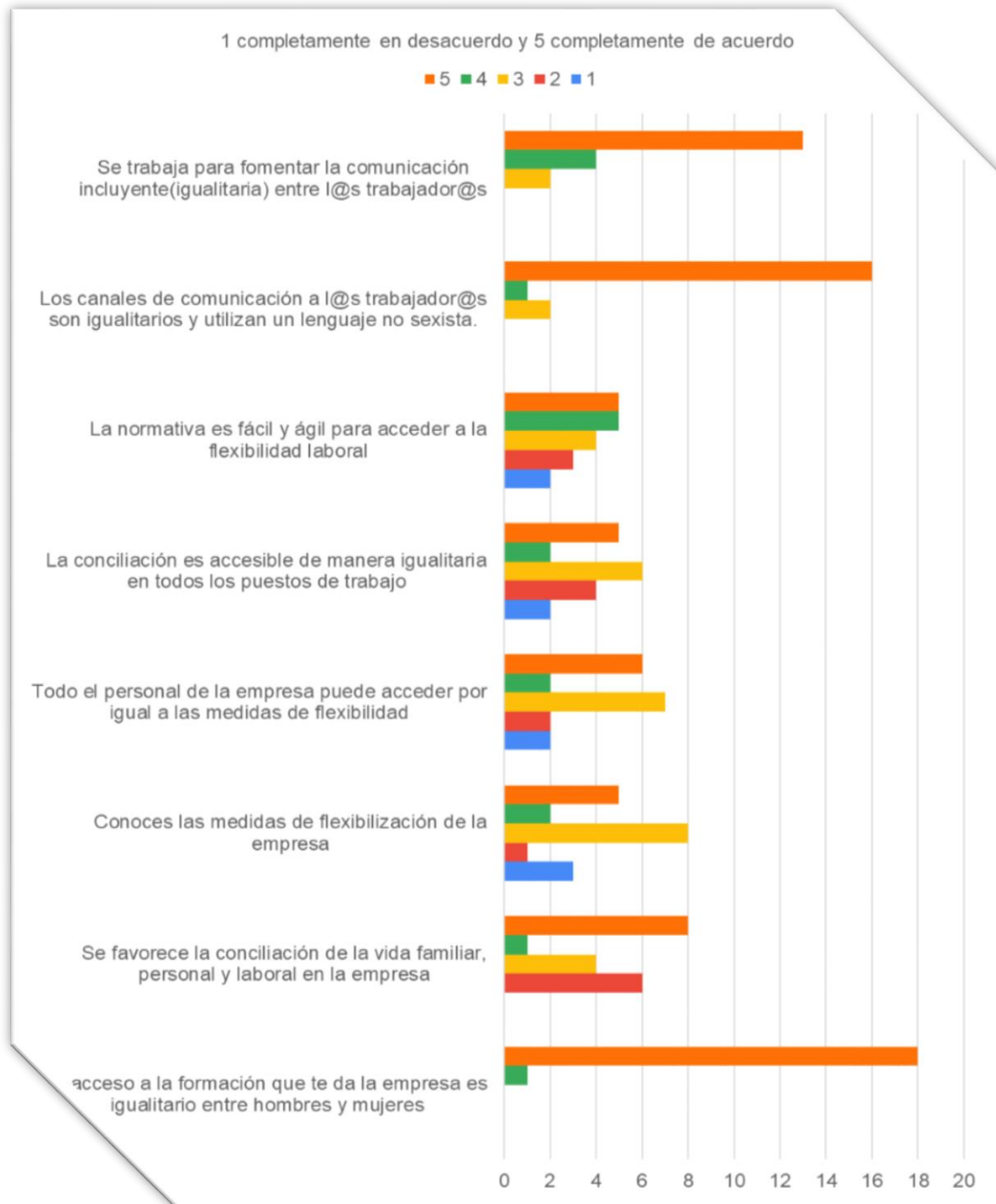
Según el área de trabajo al que pertenecen





El 95% de los participantes consideran que la empresa garantiza el trato y oportunidades en los procesos de selección para el mismo puesto, el 90% considera que los procesos de selección se publican sin desigualdad de sexo y sin estereotipos de género así como que no hay puestos específicos destinados según el sexo. Por otro lado, el 80 % cree que las clasificaciones profesionales son igualitarias y están justificadas según el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo y por último el 75% considera que hay igualdad de oportunidades. El 95% considera que no hay

puestos específicos destinados según el sexo. En cuanto a las preguntas abiertas reflejar consideran que la empresa tiene un trato igualitario , no discriminatorio y integrador en todos los puestos .



El 95 % de los participantes consideran que se trabaja para fomentar la comunicación incluyente (igualitaria) entre l@s trabajador@s así como que los canales de comunicación a l@s trabajador@s son igualitarios y utilizan un lenguaje no sexista. Además el 100% consideran que el acceso a la formación que te da la empresa es igualitario entre hombres y mujeres.

#### **A. Evaluación del proceso.**

A la hora de evaluar el proceso del Plan en la empresa se tendrán en cuenta lo siguiente:

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla
- Grado de adecuación de los recursos humanos
- Grado de adecuación de los recursos materiales
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (sólo enumeración ya que las fichas individuales recogen los detalles.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha
- Otros

#### **B. Evaluación del impacto.**

A la hora de evaluar el proceso del Plan en la empresa se tendrán en cuenta lo siguiente:

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
- Disminución de segregación vertical
- Disminución de segregación horizontal
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
- Cambios en la cultura de la empresa
- Cambios en la imagen de la empresa
- Mejora de las condiciones de trabajo
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades