



**IEDUCAE**

Instituto de las Emergencias

**PLAN  
DE  
IGUALDAD**

Edición:

Fecha de edición:

Página 2 de 16

## ÍNDICE

- Introducción y Marco Legal.....pág. 4
- Compromiso de la empresa.....pág. 5
- Comisión de Igualdad.....pág. 6
- Alcance y Metodología.....pág. 7
- Objetivos generales.....pág. 8
- Diagnóstico previo.....pág. 9
- Objetivos y acciones.....pág. 14
- Calendario.....pág. 15
- Responsabilidades.....pág. 16

## INTRODUCCIÓN Y MARCO LEGAL

La creación de este Plan de Igualdad para el centro IEDUCAE, surge principalmente, por dos motivos; por un lado, es consecuencia de los requisitos exigidos en la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y contemplados en Asturias la Ley 2/20011, de 11 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, pero también es debido a la concienciación, de la Dirección del centro, con la problemática social en torno a esta cuestión.

Dicho Plan es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en el centro la Igualdad de trato y de

 <b>IEDUCAE</b> Instituto de las Emergencias	<h1 style="color: red;">PLAN DE IGUALDAD</h1>	
Edición:	Fecha de edición:	Página 4 de 16

oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en las organizaciones.

En este Plan se desarrollan una serie de acciones que el centro pretende llevar a cabo para lograr estos objetivos principales. Una vez finalizado este primer Plan de Igualdad, será necesario abrir un periodo para la reflexión en el que se analicen las acciones llevadas a cabo, las dificultades encontradas, los logros conseguidos y los objetivos futuros.

A raíz de este estudio se plantearán nuevas acciones, creando nuevos Planes de Igualdad, con el fin de velar continuamente por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

La Dirección de IEDUCAE se asegurará, a través de su Política de Igualdad, que los objetivos principales de este Plan sean conocidos por todo el personal y alumnado. Del mismo modo, vigilará el adecuado cumplimiento de los mismos en todo el centro.

## **COMPROMISO DE LA EMPRESA**

La Dirección de IEDUCAE reconoce el derecho a la Igualdad de Oportunidades entre todo el personal y alumnado sin distinción de sexos. Por este motivo se compromete a la implantación de medidas oportunas para lograr una Igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Para la implantación de las acciones necesarias que aseguren el cumplimiento

Este Plan actuará sobre las siguientes áreas:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación - Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida auditoría salarial entre hombres y mujeres
- Conciliación personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

de estos objetivos, IEDUCAE elabora, implementa y mantiene un Plan de Igualdad acorde a las deficiencias detectadas en este ámbito.

Esta política es difundida y comunicada a todos los niveles de la empresa, llamando a que todos/as sus integrantes cumplan los principios aquí descritos.

Fdo.: La Dirección

## COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad debe formarse por las personas con capacidad de decisión y responsabilidad dentro de la empresa y cuya competencia será la de contribuir a la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, así como la elaboración de una diagnosis efectiva que permita el correcto desarrollo dicho Plan.

Desde diversos organismos se sugiere que esta Comisión sea paritaria entre hombres y mujeres y conste de unos 10 componentes. Pero dada la estructura empresarial de IEDUCAE con una plantilla reducida, se constituirá dicha Comisión a

 <b>IEDUCAE</b> Instituto de las Emergencias	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	
Edición:	Fecha de edición:	Página 6 de 16

medida que vaya creciendo el centro y se alcance el número determinado de personas para componerlo.

Desde la editorial se sugiere que, en dicha Comisión, sea el personal permanente el que intervenga, en el caso de IEDUCAE será la Dirección y la Administración quienes aprueben y manifiesten su compromiso en el cumplimiento de la Igualdad efectiva.

Las funciones principales serán, entre otras, las siguientes:

- Velar para que, en la empresa se cumpla el principio de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan.
- Aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad.
- Realizar la evaluación y el consecuente seguimiento de las medidas implementadas por Plan de Igualdad.

## **ALCANCE**

El ámbito de aplicación al que hace referencia este Plan comprende todo el centro de IEDUCAE siendo de aplicación al personal contratado, de acuerdo a la Legislación Laboral Española, y al alumnado.

Y pondrá al servicio del Plan todos los recursos materiales, financieros y humanos que se requieran.

## METODOLOGÍA OBJETIVOS GENERALES

En la realización del Plan de IEDUCAE se han tenido en cuenta las siguientes características:

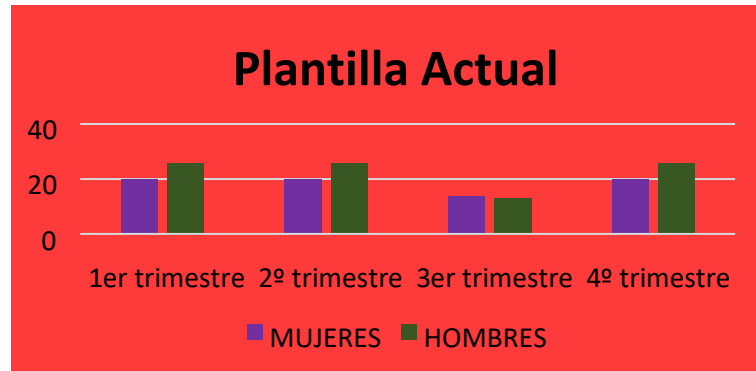
- Colectivo- integral, ya que se incide en todas las personas de la organización.
- Flexible, ya que está adaptado a las características del Centro y las acciones que se implementen están diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.
- Transversal, implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico y sistemático, ya que se irá adecuando a cada momento.
- Temporal, tiene un fin, conseguir la igualdad efectiva de las mujeres en el ámbito laboral.

- Promover el Principio de Igualdad entre sus trabajadores y alumnado garantizando las mismas oportunidades profesionales, condiciones laborales.
- Garantizar, en el centro, la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por cualquier motivo.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas mediante las medidas aplicadas por IEDUCAE y con la Certificación de ésta como EFR.
- Prevenir el acoso moral, sexual, o por razón de sexo, teniendo implantado un Protocolo de Actuación en el centro.
- Impulsar mediante acciones de formación en Igualdad de Oportunidades a todos los niveles organizativos del Centro mediante una comunicación interna y externa con un lenguaje no sexista e inclusivo.

## DIAGNÓSTICO PREVIO

Con el fin de detectar las posibles deficiencias en Igualdad de Trato entre mujeres y hombres en IEDUCAE, se ha realizado un diagnóstico previo. En este diagnóstico se ha recogido toda la información cuantitativa y cualitativa necesaria, abarcando los principales puntos marcados en la política necesarios para asegurar la Igualdad efectiva. Los datos obtenidos en este diagnóstico se presentan a continuación.





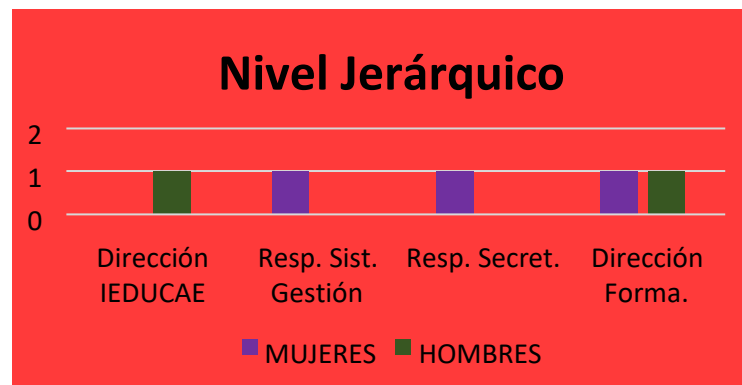
La plantilla se mantiene estable excepto en el 3er trimestre que coincide con el periodo de verano y no se imparten la FP de Grado Medio. También observamos que el número de hombres es mayor que el de mujeres, y esto se debe a que los puestos de trabajo son más solicitados por hombres, pero el sistema de contratación de IEDUCAE se rige por la formación y la experiencia profesional sin hacer ningún tipo de discriminación.



IEDUCAE favorece al personal contratándolo a jornada completa



Desde que empezamos en el 2017 siempre hemos contado con el mismo personal, pero estamos haciendo todo lo posible para aumentar la plantilla, ya que uno de los objetivos del centro es la incorporación de Formación online, además de la demanda que estamos teniendo.



En las áreas de Dirección y docencia la mayoría son hombres, y por este motivo haremos Promoción del personal interno, un tema a tratar, más adelante, para crear Igualdad. Y vemos que en las demás áreas hay una clara Igualdad.

Con toda esta información acerca de la plantilla de IEDUCAE, llegamos a las siguientes conclusiones:

- **Acceso al empleo y clasificación profesional**

Hay una baja proporción de mujeres en puestos de Dirección como de docencia, y en responsables de área hay Igualdad. Esta circunstancia se debe a las personas candidatas que se presentan a estos puestos, y no por política de la empresa.

De todas formas, IEDUCAE asegura que no existe discriminación ninguna en este aspecto, y que en una futura ampliación del personal por la demanda referente a nuestra actividad como centro Formativo, pondrá medidas para crear una Igualdad Efectiva.

Entre estas medidas se encuentran:

	<h1 style="color: red;">PLAN DE IGUALDAD</h1>	
Edición:	Fecha de edición:	Página 11 de 16

- Análisis de las candidaturas; anteponiendo las cualidades académicas y experiencia laboral, tratando de realizar una valoración lo más objetiva posible.

- **Formación y promoción**

Este apartado se ve influenciado por el anterior como ya se ha explicado, no se considera necesario tomar más medidas de las adoptadas a consecuencia del apartado anterior, al menos de momento. Se estudiará más adelante la evolución de la formación en la empresa para asegurar la igualdad en este punto.

- **Condiciones salariales y retribuciones**

En general la distribución salarial es bastante similar para hombres y mujeres, la única diferencia es debida a las diferentes categorías profesionales, ya que los sueldos se fijan por convenio. Un punto positivo a destacar dentro del centro, y que demuestra la Igualdad en este tema.

- **Conciliación laboral, personal y familiar**

IEDUCAE tiene el sello de EFR (Empresa Familiarmente Responsable) y para conseguirlo tuvo que determinar una serie de medidas en relación a la conciliación laboral, personal y familiar. Un punto positivo a destacar.

Las medidas aplicadas son las siguientes:

- ✓ Calidad en el Empleo.
  - Salud y Bienestar
- ✓ Flexibilidad temporal y espacial.
  - Flexibilidad Jornada Laboral Diaria
- ✓ Apoyo a la familia de los/as empleados/as.
  - Hijos
- ✓ Flexibilidad temporal y espacial.
  - Otras formas de flexibilidad de la jornada. Flexibilidad Jornada Laboral Semanal
- ✓ Apoyo a la familia de los/as empleados/as.
  - Mayores dependientes
- ✓ Desarrollo personal y profesional.
  - Formación para la empleabilidad

- **Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo**

No se han observado conductas inadecuadas en lo que se refiere a este punto dentro del centro. De todas formas consideramos importante establecer medidas para poder detectar estas conductas en caso de que ocurran y poder actuar en consecuencia.

Entre estas medidas se encuentran:

- La creación de un Protocolo de Actuación en el que se especifiquen, tanto las acciones consideradas inapropiadas, como las acciones a seguir en caso de detección de comportamientos inadecuados por parte de cualquier miembro del personal.
  - Creación de una figura a la que se pueda recurrir en caso de detección de acciones inapropiadas denominado “Responsable de Igualdad”.
- **Comunicación externa e interna**

	<h1 style="color: red;">PLAN DE IGUALDAD</h1>	
Edición:	Fecha de edición:	Página 13 de 16

No se han encontrado indicios de comunicación sexista en IEDUCAE, ni en ningún ámbito de sus actividades pero se impulsará, mediante acciones de formación en Igualdad de Género, a todos los niveles organizativos del Centro.

A demás se tomarán medidas, principalmente informativas y de vigilancia, para asegurar que todo el personal y alumnado del centro se comunica de un modo adecuado, no sexista, tanto interna como externamente.

También, la publicidad e información que transmite y publica, a través de página web, folletos, trípticos, dípticos, etc. se hace con un lenguaje no sexista e inclusivo, dejando claro el compromiso con la aplicación de Igualdad en IEDUCAE.

Entre estas medidas se encuentran:

- Realización de formación al respecto para concienciar a toda la plantilla del centro y a su vez transmitiéndolo al alumnado y así crear un clima positivo y adecuado.
- Supervisión de material publicado para fomentar el equilibrio en la representación igualitaria entre sexos y faciliten la accesibilidad a los contenidos.

## **OBJETIVOS Y MEDIDAS**

A raíz del análisis de los datos obtenidos en el diagnóstico previo, IEDUCAE se plantea una serie de objetivos basándose en las deficiencias encontradas.

El desarrollo de estos objetivos, las medidas necesarias, así como los medios para su cumplimiento que se presentan, detalladamente, en este apartado. Las medidas tomadas se presentarán a la espera de su aprobación. Una vez aprobadas podrá comenzarse su implantación.

En base a las medidas marcadas:

- ✓ Se establecerá una revisión periódica de las mismas, según los plazos establecidos y el calendario programado, con el fin de asegurar su correcto cumplimiento.
- ✓ Durante esta revisión periódica podrán modificarse los plazos, las metas o todo lo que sea necesario en caso de detectarse algún problema que impida el cumplimiento de lo programado.
- ✓ Estos cambios se realizarán siempre con el fin de ayudar a la correcta consecución de los objetivos marcados y con la aprobación por parte de la Dirección del Centro.
- ✓ Todos los implicados en la realización de dichas acciones serán debidamente informados sobre las tareas que deben realizar y la importancia del logro, de las mismas, en el plazo previsto.

## CALENDARIO

Con el fin de facilitar la tarea de revisión del correcto cumplimiento de los objetivos que componen las medidas tomadas, para así tener un mayor control sobre éstas y asegurar su ejecución, se crea un calendario donde se pueden ver los plazos previstos para la realización de todas las tareas programadas.

El formato utilizado para el mismo es el siguiente:

PERIODOS			
1er Trimestre	2º Trimestre	3er Trimestre	4º Trimestre

	MATERIAS			FINALIZACIÓN
<b>MEDIDAS Y OBJETIVOS</b>	<input type="checkbox"/> <b>Acceso al Empleo y Promoción</b>			
Análisis candidatos/as				
	<input type="checkbox"/> <b>Prevención del Acoso sexual, moral y por razón de sexo</b>			
Creación de “Resp. Igualdad”				
Creación Protocolo Actuación				
	<input type="checkbox"/> <b>Comunicación Interna y Externa</b>			
Realización Formación Igualdad				
Supervisión material publicado				

## RESPONSABILIDADES

La Directiva de IEDUCAE será quien, a partir de los datos obtenidos en el diagnóstico inicial, y de las posibilidades de la empresa, determinará los objetivos necesarios y las acciones correspondientes para lograrlos.

Los/as responsables de llevar a cabo cada una de las tareas que componen las acciones a tomar, serán la Dirección y los Responsables de área. Dichas responsabilidades vienen indicadas en el propio formato del objetivo.

 <b>IEDUCAE</b> Instituto de las Emergencias	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	
Edición:	Fecha de edición:	Página 16 de 16

El seguimiento, control, revisión y evaluación final de las acciones llevadas a cabo será realizado por la Dirección y la Administración, que son quienes formarían la Comisión de Igualdad hasta que ésta fuese constituida de manera correspondiente.

La aprobación final de las acciones a llevar a cabo será el Director de IEDUCAE. Así como también revisará y valorará la evaluación final que se realice acerca de las acciones finalizadas.