

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

## ORGANIZACIÓN ICSE

## 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

La **Organización ICSE**, comprometida con los principios jurídicos de la Igualdad Efectiva y No Discriminación por razón de género, edad, origen u otras circunstancias personales, ha promovido, desde sus comienzos, acciones para la eliminación de las barreras de desigualdad entre mujeres y hombres. Como consecuencia de nuestra ya larga trayectoria en la realización de cursos y jornadas y publicación de algunos libros, cuyo objetivo ha sido la búsqueda de la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres al amparo de la actual normativa legal, (Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de Marzo, la Constitución Española, la Convención de las Naciones Unidas) hemos tomado la iniciativa, sin estar obligados por ley, de diseñar e implantar un **Plan de Igualdad en la Organización ICSE**. Este Plan que sirve de marco para integrar las distintas medidas y procedimientos que garanticen la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, en sus actividades y servicios.

El presente Plan de Igualdad se inscribe dentro de la política de Responsabilidad Social Corporativa y dentro del Sistema de Calidad Integrada del Grupo, como se recoge en los Manuales de Gestión. Todas las empresas del grupo participan y se comprometen para que las personas que trabajan en la organización tengan las mismas posibilidades de realizar su labor, en función de sus capacidades y cualificación, sin que sus circunstancias personales, como el sexo, edad u origen, sean un obstáculo para ello.

Así mismo, y de forma general, se informa y se pide a proveedores, clientes, asesores o profesionales autónomos, con los que la Organización colabora o se relaciona comercialmente para que compartan la filosofía igualitaria de nuestro grupo y lleven a cabo acciones para establecer estos principios de igualdad y no discriminación.

En consecuencia, es propósito del Grupo ICSE, tener y crear una imagen que se proyecta al exterior como una organización comprometida con la causa de la Igualdad.

Nuestra Organización, dedicada a la Formación de personas adultas, en múltiples disciplinas y ámbitos, considera que la Educación, la Información y la Sensibilización, son las vías fundamentales para difundir, establecer y consolidar estos principios de Igualdad.

Conscientes del poder transformador y de cambio, de las actitudes y comportamientos no discriminatorios, a través de los mensajes ya concebidos de Igualdad, hemos establecido entre las primeras medidas una línea de actuación, a nivel interno, para formar a nuestro personal en materia de Igualdad.

## **2. Creación de la Comisión de Igualdad**

La **Comisión de Igualdad del Grupo ICSE** se constituyó el **05 de febrero de 2009** y estaba compuesta inicialmente por:

**Don José Domingo Martín Espino.**

Director del Grupo ICSE. Licenciado en Psicología.

**Don José Luis Martín Herrero.**

Gerente del ICSE de Santa Cruz de Tenerife. Licenciado en Empresariales.

**Doña Natalia Lorenzo Hernández.**

Subdirectora. Diplomada en Trabajo Social. Experta Universitaria en Políticas de Igualdad.

**Doña Saray Trujillo Marrero.**

Responsable de Calidad y de Formación Ocupacional. Licenciada en Geografía.

**Doña Guiomar Cabrera Sosa.**

Responsable de Recursos Humanos. Diplomada en Relaciones Laborales. Experta Universitaria en Políticas de Igualdad.

**Doña Lucía Mateo Rodríguez.**

Responsable Pedagógica. Licenciada en Filosofía y Ciencias de la Educación. Experta Universitaria en Políticas de Igualdad.

A la **Comisión de Igualdad del Grupo ICSE** se incorporaron el **21 de octubre de 2009** otros dos profesionales de la empresa:

**Doña Flavia Arocha Verde.**

Responsable de Formación de Empresas. Licenciada en Pedagogía. Experta Universitaria en Políticas de Igualdad.

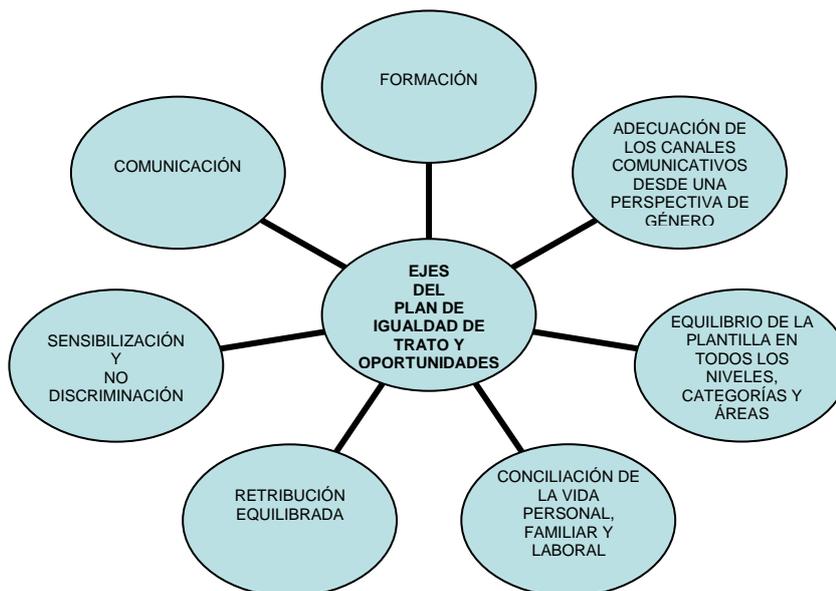
**Don José Carlos Pérez Herrera.**

Responsable de Comunicación. Diplomado en Relaciones Laborales. Experto Universitario en Políticas de Igualdad.

Todos los miembros de **la Comisión de Igualdad** han participado en la elaboración del **Plan de Igualdad del Grupo ICSE**.

**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 todo el Grupo, supone de hecho la ausencia ya de toda discriminación, directa o indirecta, por las razones ya enumeradas y por otras derivadas de estado civil, maternidad u obligaciones familiares de los/as empleados/as de cada una de las empresas de la Organización.



#### 4. Antecedentes

La **Organización ICSE** viene desarrollando, desde hace años, acciones destinadas a promover **Programas de Igualdad y Accesibilidad**, a eliminar las barreras que provoquen limitaciones físicas o de comunicación, que lleven a discriminaciones o desigualdades entre las personas por cualquier circunstancia de índole personal o social.

Así mismo hemos venido impartiendo, desde hace 12 años, cursos dirigidos a la no discriminación de la mujer en el trabajo y en la sociedad: 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.

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 adaptar los procesos de comunicación de las personas sordas, mediante 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, etc.

Los principios de **Accesibilidad Universal, Igualdad y No Discriminación**, que se practican en nuestros centros, nos han llevado a aplicar distintas acciones que equiparan en derechos y obligaciones a las mujeres y a hombres. Se ha prestado especial atención a las mujeres que pueden 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 realiza un **Diagnóstico de Situación**, que recoge 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.

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

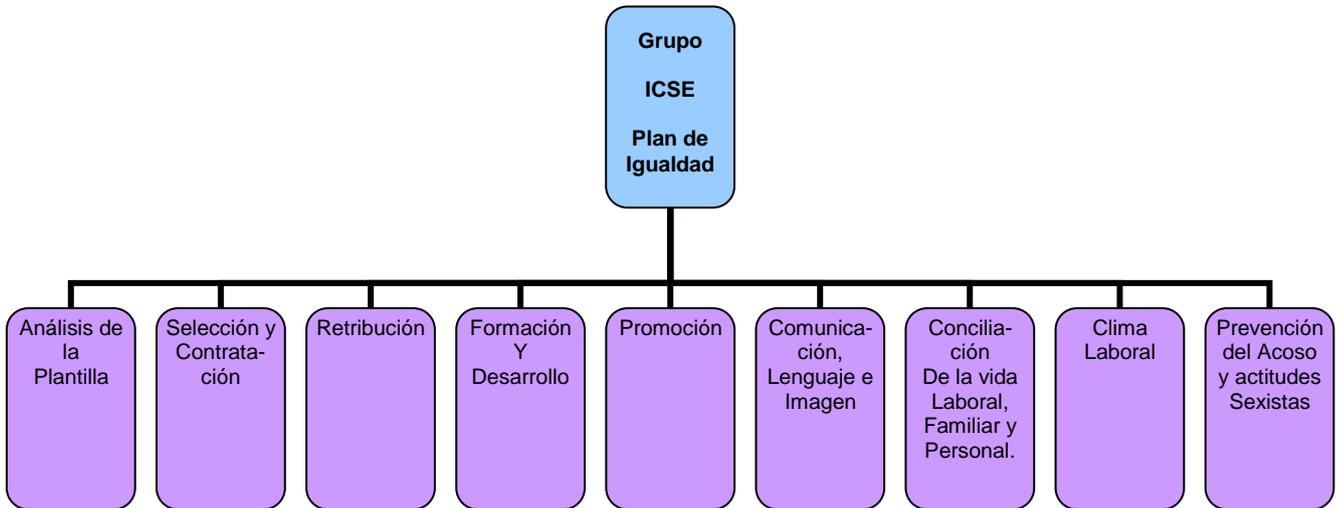
Durante el tiempo de la fase diagnóstica, se realizan actividades de recogida de información, de la consulta participativa al personal, del análisis de los datos, en relación a los diferentes ejes de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, 3/2007, de 22 de Marzo, y la Ley Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres 1/2010, de 26 de Febrero, tal como muestra el siguiente diagrama.

### **Resumen del Informe Diagnóstico**

En el informe de diagnóstico se han evaluado todos los aspectos organizativos y los recursos de los cuales disponen las empresas del Grupo, desde una perspectiva de género.

Específicamente, se ha hecho alusión a las características del Grupo ICSE y a estructura organizativa, las características del personal contratado y el personal externo, el procedimiento de selección de personal y promoción interna, los programas formativos de la Organización así como las remuneraciones y las condiciones de trabajo.

La valoración del diagnóstico ofrece un resultado positivo, tanto desde el punto de vista del personal, donde trabajadoras y trabajadores son tratados por igual, las condiciones salariales dependen de la categoría profesional y no está determinado en función del género, como desde el punto de vista de la organización, donde la dirección y la gerencia realizan y se esfuerzan en promulgar políticas sociales e igualitarias, así como ofrecen una actitud positiva al cambio y a la mejora.



## 6. Objetivos

La **Organización ICSE** se plantea, además de la lógica consecución e implantación del presente Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, alcanzar los siguientes objetivos:

- Mejorar el grado de integración de la igualdad de oportunidades en la estrategia y la cultura del Grupo ICSE, con la incorporación sistemática de la perspectiva de género en todas las políticas, en la toma de decisiones y en las actividades realizadas en la organización.
- Potenciar que la organización favorezca la consecución de la igualdad de oportunidades en la sociedad y la sensibilización sobre este tema, optimizando la incorporación de la igualdad de oportunidades en el trato con su entorno: clientes, 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 del Grupo ICSE, consiguiendo así una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres.
- Formar a toda la plantilla en la sensibilización y concienciación de la igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de género, origen y situaciones personales de discapacidad.
- Dotar a los trabajadores/ as de recursos que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevenir las posibles discriminaciones laborales por acoso sexual o por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

## **7. Implantación del Plan de Igualdad**

### **7.1. Medidas de Actuación ya implantadas**

- 7.1.1. Compromiso de Igualdad, por parte de la Dirección y de todo el Personal.
- 7.1.2. Formación Interna y Externa al servicio de la Igualdad, con programas de Cursos de Postgrado, con Jornadas de Sensibilización y con Módulos Transversales en todos los programas formativos. Permisos para asistir a cursos de formación, realizar exámenes, etc.
- 7.1.3. Participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y en los distintos departamentos.

7.1.4. Política salarial y de promoción igualitaria, en función de las capacidades, experiencia e idoneidad. Los sueldos de todos los empleados/as en sus distintas categorías están por encima de los pactados en los Convenios Laborales del Sector.

7.1.5. Política de Contratación, que garantice 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, además de menor representada en género en un determinado departamento.

7.1.6. Comunicación Interna y Externa. Eliminación del lenguaje sexista en todas las comunicaciones y documentación del Grupo. Compromiso para la difusión de los principios de Igualdad y la perspectiva de género en las actuaciones.

7.1.7. Acciones y Actividades de Formación sobre Violencia de Género.

**7.1.8. Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral:**

- 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 permita, se les facilita para mejor combinar el trabajo con su vida familiar.
- Margen de libertad horaria, en las tareas comerciales y o de preparación y elaboración de materiales.
- Hacer posible que se realicen tareas en casa mediante el Teletrabajo.
- Creación, desde el año 2009, de instalaciones para los/as trabajadores/as y sus hijos/as: disponer de cocina, comedor, servicios, sala de ocio, etc.
- Plaza de garaje, con preferencia para personas con compromisos familiares.
- Adopción de medidas de reducción de jornada, acumulación de horarios, con establecimiento de permisos por maternidad y paternidad.
- Concesión de períodos de excedencia, de tres meses a 2 años, para las madres que han dado a luz y así lo soliciten.

- Las madres con niños de 1 a 3 años tienen la posibilidad de elegir horarios dentro de las exigencias y posibilidades de las empresas.
- Ayudas para la búsqueda de centros de educación, cercanos a su puesto de trabajo, para los hijos/as de los empleados/as.
- Concesión de permisos, en caso de hijos pequeños o de personas dependientes a su cargo, de hasta 3 horas al mes, retribuidas, o de horas sin retribuir o a compensar en otros horarios.
- Establecimiento de medidas que favorezcan la formación de las mujeres y de los hombres a los diferentes puestos de trabajo y responsabilidades dentro de la empresa, con el fin de lograr un mayor equilibrio; como son los cursos complementarios y de especialización a los trabajadores/ as acerca de las actividades en las que se encuentren subrepresentados/as.

#### **7.1.9. Otras Mejoras Sociales a todos los empleados/as:**

- Establecimiento del “Banco del Tiempo”: Intercambiar o acumular horas de trabajo, para disponer de mayor tiempo libre, para asuntos propios.
- Aplicación de descuentos a empleados/as y a sus familiares directos, en material y en formación.
- Extensión y aplicación de los descuentos que ICSE ha obtenido de otras empresas y entidades para que se beneficien también sus empleados/as.
- Permisos particulares, por asuntos propios, no retribuidos, siempre que no interfieran con la prestación del servicio.
- Flexibilidad en las vacaciones, para conciliación de la vida familiar, otorgándose el derecho de reservarse parte de las vacaciones para coincidir con las vacaciones de sus hijos/as o pareja: dentro de los límites que la actividad de la organización permita.
- Seguridad y ergonomía para los empleados/as, en especial para las personas embarazadas, evitando riesgos o perjuicios en el puesto de trabajo.

- 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:

- Seguir promoviendo medidas encaminadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los/as trabajadores/as.
- Lograr un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en la plantilla, hasta conseguir la paridad de 60/40 en toda la organización.
- Elaborar un protocolo de actuación para supuestos de acoso sexual en el trabajo.
- Elaborar un protocolo de actuación para evitar actitudes y comportamientos sexistas y de división, dentro del personal del centro y favorecer un clima laboral positivo, evitando comentarios negativos entre compañeros/as.

## 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, deberán ser revisadas de forma periódica.

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

Se incorpora al Sistema Integrado de Calidad del Grupo, 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.

Y para que conste a los efectos oportunos, firman el presente documento en Las Palmas de Gran Canaria a 05 de marzo de 2010.

D. José Domingo Martín Espino

Director General de la Organización ICSE.

Dña. Natalia Lorenzo Hernández

Subdirectora

Última revisión del Plan: 15 de junio de 2010.