Plan de Igualdad

Madrid, 17 de marzo de 2015

Editorial CEF.-

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ÍNDICE

1. ANTECEDENTES

2. MARCO NORMATIVO

3. DEFINICIONES

4. OBJETIVOS DEL PLAN

   4.1. Ficha técnica

   4.2. Características generales de la empresa

   4.3. Análisis

      4.3.1. Análisis de los datos de la empresa

      4.3.2. Características: datos generales de la plantilla

      4.3.3. Movimientos de personal

      4.3.4. Responsabilidades familiares

      4.3.5. Promoción y formación

      4.3.6. Análisis de los datos de la representación legal de la plantilla

5. INFORME DIAGNÓSTICO: ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA ENCUESTA DE LA PLANTILLA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, SL

   5.1. Recopilación de datos cuantitativos del personal que trabaja en Centro de Estudios Financieros, SL

   5.2. Elaboración de la encuesta

   5.3. Procesamiento de la encuesta

   5.4. Análisis de la encuesta

      5.4.1. Análisis de los datos cuantitativos

      5.4.2. Análisis de los datos cualitativos

6. OBJETIVOS DEL PLAN

6.1. Objetivos a largo plazo

6.2. Objetivos a corto plazo

7. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES

7.1. Acciones implantadas (realizadas con anterioridad)

7.2. Acciones para implantar

7.2.1. Áreas de actuación y acciones

7.2.2. Descripción detallada de cada acción

8. SISTEMA DE EVALUACIÓN

8.1. Acciones

8.1.1. Acción 1. Área de selección

8.1.2. Acción 2. Área de promoción

8.1.3. Acción 3. Área de ordenación del tiempo de trabajo

8.1.4. Acción 4. Área de ordenación del tiempo de trabajo

8.1.5. Acción 5. Área de condiciones de trabajo

8.1.6. Acción 6. Área de riesgos laborales y salud laboral

8.1.7. Acción 7. Área de formación

8.1.8. Acción 8. Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión

8.2. Evaluación

8.2.1. Evaluación de resultado. Indicadores

8.2.2. Evaluación de proceso

8.2.3. Evaluación de impacto

9. CALENDARIO

10. PRESUPUESTO

11. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES

12. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

13. ANEXOS

1. ANTECEDENTES

Centro de Estudios Financieros, SL, es una editorial privada perteneciente al Grupo CEF.-

Desde su fundación en 1993, su misión ha sido la confección, impresión, edición, distribución y venta de libros, apuntes, impresos y revistas, siempre respetando el principio efectivo de igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres.

En este sentido, Centro de Estudios Financieros, SL, considera que la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un factor primordial para lograr una sociedad más desarrollada y más justa. La existencia de igualdad formal dentro de las instituciones no garantiza la igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres, por lo que resulta preciso alentar acciones específicas que ayuden a aprovechar el potencial y las capacidades de todo el personal de las organizaciones, consolidar la presencia de las mujeres en todos los campos y aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo. Además, la superación de los prejuicios y estereotipos de género mejora el funcionamiento y el rendimiento de la organización y permite alcanzar mayores grados de efectividad e implicación en el proyecto común de la empresa.

Como reflejo del interés de Centro de Estudios Financieros, SL en el desarrollo de estos principios, se va a crear una Unidad de Igualdad, que será la encargada de elaborar programas para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad de Centro de Estudios Financieros, SL que se presenta en este documento es la culminación de un proceso hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que desde sus orígenes ha impulsado esta institución.

La directora general del Grupo CEF.-, doña Aránzazu de las Heras García, en fecha de 15 de junio de 2014 declaró su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin dis-

criminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos (dicha garantía de compromiso se adjunta en el anexo).

Con el fin de establecer las condiciones para lograr esta igualdad entre mujeres y hombres se constituyó una Comisión Permanente de Igualdad el 9 de junio de 2014 que se encargó de la elaboración del diagnóstico de la situación y del Plan de Igualdad. En su primera reunión este órgano acordó lo siguiente:

- Informar a las personas trabajadoras de todos los departamentos de la elaboración del Plan de Igualdad, así como de la importancia que dicho plan tiene para promover y alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Centro de Estudios Financieros, SL.
- Crear un espacio en la intranet en el que se puede consultar toda la documentación sobre legislación, Plan de Igualdad, información ministerial y datos estadísticos de Centro de Estudios Financieros, SL, desagregados por sexos.

Para llevar a cabo su cometido, la Comisión Permanente de Igualdad diseñó un calendario de trabajo para acometer las siguientes etapas:

- Realizar un diagnóstico de la situación.
- Invitar a realizar aportaciones y sugerencias para la elaboración del Plan de Igualdad, a través de una encuesta que se cerró el 31 de julio de 2014.
- Establecer los objetivos del Plan de Igualdad.
- Fijar las medidas, estrategias y prácticas que se deben seguir para conseguir los objetivos marcados.
- Establecer los procedimientos de seguimiento del plan.

El proceso culminó con la elaboración y aprobación del Plan de Igualdad el 17 de marzo de 2015.

2. MARCO NORMATIVO

La Constitución española constituye la norma principal de referencia al reconocer, en su artículo 14, la igualdad de todos los españoles y españolas, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Además de la Ley Fundamental, el marco normativo de este Plan se sustenta en las siguientes leyes especiales:

1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
3. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
4. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
5. Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.
6. C.C. Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares, de 1 de agosto de 2013.

Partiendo de este marco normativo, se han tenido en cuenta a la hora de diseñar el Plan de Igualdad el *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa* del Instituto de la Mujer (dependiente de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad) y planes de igualdad de otras instituciones.

El legislador remarca la necesidad de una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Y precisamente la Ley Orgánica 3/2007 prevé un marco general para la adopción de medidas positivas encaminadas a favorecer la igualdad efectiva, estableciendo ciertas cautelas y condicionantes. Esta norma también regula la elaboración de planes de igualdad y, específicamente, considera el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras (véase el art. 45).

Centro de Estudios Financieros, SL, como empresa con menos de 250 trabajadoras y trabajadores, no se encuentra obligada por esta ley a la redacción de un plan de igualdad. Sin embargo, se contrajo el compromiso de llevarlo a cabo, por el reto marcado de la implantación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

De este modo, la elaboración de este plan se afronta para cumplir con el compromiso que el Consejo de Administración ha asumido para promover aquellos objetivos que favorezcan la igualdad y adoptar las medidas necesarias para que esta sea efectiva en esta empresa.

3. DEFINICIONES

El Plan de Igualdad de Centro de Estudios Financieros, SL tiene como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en el seno de la empresa. La Comisión Permanente de Igualdad, con el fin de ejecutar el plan, ha adoptado las siguientes definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.

- **Acciones positivas.** Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- **Acoso.** Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

- **Acoso por razón de sexo.** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso sexual.** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.** Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.
- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.** Se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, y se evitará toda discriminación basada en su ejercicio. La persona trabajadora tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con Centro de Estudios Financieros, SL respetando, en su caso, lo previsto en aquella. A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas.
- **Discriminación directa por razón de sexo.** La situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- **Discriminación indirecta por razón de sexo.** La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha

disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

- **Discriminación por embarazo o maternidad.** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- **Igualdad de remuneración por razón de sexo.** Centro de Estudios Financieros, SL está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

- **Indemnidad frente a represalias.** Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- **Maternidad.** Permiso laboral retribuido del que pueden disfrutar las mujeres tras el parto o las personas trabajadoras tras la adopción según lo señalado en el Estatuto de los Trabajadores.

- **No discriminación en las relaciones laborales.** Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con Centro de Estudios Financieros, SL y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

- **Paternidad.** En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- **Trabajo a distancia (teletrabajo).** Aquel trabajo en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por esta, de modo alternativo a su desarrollo presencial en Centro de Estudios Financieros, SL.

- **Tutela judicial efectiva.** Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

- **Violencia de género.** Comprende toda agresión física o psíquica a una mujer, que sea susceptible de producir en ella menoscabo de su salud, de su integridad corporal, de su libertad sexual, o cualquier otra situación de angustia o miedo que coarte su libertad. Asimismo, se considera violencia de género la ejercida sobre los menores y las personas dependientes de una mujer cuando se agreda a los mismos con ánimo de causar perjuicio a aquella.

4. OBJETIVOS DEL PLAN

4.1. FICHA TÉCNICA

- **Nombre:** Centro de Estudios Financieros, SL
- **Forma jurídica:** Sociedad limitada
- **Actividad:** Editorial
- **Provincia:** Madrid
- **Teléfono:** 91 444 49 20
- **Página web**: www.cef.es
- **Fecha de finalización del informe:** 17 de marzo de 2015
- **Persona de contacto:** Rubén García Granjo (rgranjo@cef.es)

4.2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

Centro de Estudios Financieros, S.L. es una empresa editorial dedicada a la elaboración de materiales formativos eminentemente orientados al ámbito universitario, grado y posgrado, así como a la preparación de oposiciones y a la impartición de cursos y seminarios especializados.

Dentro de su actividad de participación en el ámbito divulgativo se caracteriza por la gran calidad de los materiales elaborados, contando con un departamento de maquetación y otro de lectura, que proporcionan al producto final un elevado estándar.

Hay que destacar, asimismo, que dentro de las actividades principales de la Editorial CEF.-, se encuentra la base de datos jurídica que se oferta a asesorías y despachos propios, gozando de un alto nivel de especialización, y cuyo soporte se centra fundamentalmente en el departamento de documentación.

Como fase final e imprescindible del ciclo productivo, la Editorial CEF.- cuenta con un área específica de logística, que se encarga de la gestión del embalaje, almacenaje y distribución del material elaborado en soporte papel.

4.3. ANÁLISIS

4.3.1. Análisis de los datos de la empresa

Tabla 1. **Datos generales de la empresa**

Denominación social	**CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS**
Formación jurídica	**SL**
Dirección	**Alfonso Gómez, n.º 28**
Teléfono	**91 444 49 20**
Fax	**91 375 06 86**
e-Mail	**rgranjo@cef.es**
Página web	**www.cef.es**

Tabla 2. **Distribución de la plantilla desagregada por sexo**

Distribución de la plantilla desagregada por sexo					
	Mujeres	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Plantilla desagregada por sexo	50	70,42	21	29,58	71
TOTAL	**50**	**70,42**	**21**	**29,58**	**71**

Tabla 3. **Porcentaje de plantilla con contrato indefinido desagregado por sexo**

Distribución de la plantilla desagregada por sexo					
	Mujeres	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Plantilla con contrato fijo	45	71,42	18	28,58	63
TOTAL	**45**	**71,42**	**18**	**28,58**	**63**

4.3.2. Características: datos generales de la plantilla

Tabla 4. **Distribución de la plantilla por edades**

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Menos de 20 años	0	0,00	0	0,00	0
20 – 29 años	4	5,63	1	1,40	5
30 – 45 años	30	42,26	15	21,13	45
46 y más años	16	22,53	5	7,05	21
TOTAL	**50**	**70,42**	**21**	**29,58**	**71**

Tabla 5. **Distribución de la plantilla por tipo de contratos**

Distribución de la plantilla por tipo de contratos					
Tipo de contrato	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Temporal a tiempo completo	3	4,23	0	0,00	3
Temporal a tiempo parcial	0	0,00	0	0,00	0
Fijo discontinuo	0	0,00	0	0,00	0
Indefinido a tiempo completo	37	52,11	21	29,57	58
Indefinido a tiempo parcial	5	7,04	0	0,00	5
Prácticas	5	7,04	0	0,00	5
Aprendizaje	0	0,00	0	0,00	0
Otros (becas de formación, etc.)	0	0,00	0	0,00	0
TOTAL	**50**	**70,42**	**21**	**29,58**	**71**

Tabla 6. **Distribución de la plantilla por antigüedad**

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Menos de 6 meses	6	8,45	0	0,00	6
De 6 meses a 1 año	1	1,40	1	1,40	2
De 1 a 3 años	0	0,00	0	0,00	0
De 3 a 5 años	12	16,91	4	5,65	16
De 6 a 10 años	8	11,27	3	4,22	11
Más de 10 años	23	32,39	13	18,31	36
TOTAL	**50**	**70,42**	**21**	**29,58**	**71**

Tabla 7. **Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico**

Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico

Departamentos	Direc. Gral/		Directoría		Jefaturas intermedias		Personal técnico		Personal administrativo		Personal no cualificado		M	H	M%	H%
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H				
Dirección General	1															
RR. HH./Admón			1						4				5		100	
Documentación							11	6					11	6	64,70	36,30
Maquetación					2	1	13	5					15	6	71,42	28,58
Lectura					2		12	4					12	4	75	25
Informática							1							1		100
Almácen/Reprografía					2						3	4	5	4	55,56	44,44
TOTAL			1		6	1	36	16	4		3	4	50	21		
TOTAL %			1,40		8,45	1,40	50,70	22,53	5,65		4,22	5,65			70,42	29,58

(*) En el cómputo total no se incluyen los miembros de la Dirección General.

Tabla 8. **Distribución de la plantilla por categorías profesionales**

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación de categorías	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
1. Auxiliar/Oficial administrativo	10	14,09	1	1,41	11
2. Redactor, técnicos editoriales y asistentes editorial	10	14,09	7	9,85	17
3. Almacén	3	4,22	4	5,64	7
4. Oficiales de preimpresión	13	18,31	7	9,85	20
5. Otros	14	19,71	2	2,83	16
TOTAL	**50**	**70,42**	**21**	**29,58**	**71**

Tabla 9. **Distribución de la plantilla por categoría profesional y nivel de estudios**

Distribución de la plantilla por categoría profesional y nivel de estudios						
Categoría profesional	**Nivel de estudios**	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Auxiliar/Oficial administrativo	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios (*)	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	10	14,08	0	0,00	0
Redactor, técnicos editoriales y asistentes editorial	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	2	2,81	8	11,26	10
	Secundarios (*)	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	9	12,67	2	2,81	11
Almacén	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	3	4,22	4	5,63	7
	Secundarios (*)	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
Oficiales de preimpresión	Sin estudios	11	15,50	4	5,63	15
	Primarios	2	2,81	0	0,00	2
	Secundarios (*)	4	5,63	0	0,00	4
	Universitarios	2	2,81	0	0,00	2
						…/…

Distribución de la plantilla por categoría profesional y nivel de estudios						
Categoría profesional	**Nivel de estudios**	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
…/…						
Otros	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios (*)	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	7	9,85	3	4,22	10
TOTAL	**Sin estudios**	**11**	**15,50**	**4**	**5,63**	**15**
	Primarios	**7**	**9,85**	**12**	**16,90**	**19**
	Secundarios (*)	**4**	**5,63**	**0**	**0,00**	**4**
	Universitarios	**28**	**39,43**	**5**	**7,04**	**33**

(*) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc.

Tabla 10: **Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales**

Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)					
Bandas salariales	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Menos de 7.200 €	1	1,40	1	1,40	2
Entre 7.201 € y 12.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Entre 12.001 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Entre 14.001 € y 18.000 €	21	29,59	7	9,88	28
Entre 18.001 € y 24.000 €	13	18,31	5	7,05	18
Entre 24.001 € y 30.000 €	5	7,04	4	5,63	9
Entre 30.001 € y 36.000 €	4	5,63	2	2,81	6
Más de 36.000 €	6	8,45	2	2,81	8
TOTAL	**50**	**70,42**	**21**	**29,58**	**71**

(*) Salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales.

Tabla 11. **Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extrasalariales** (*)

Distribución de la plantilla por bandas salariales					
Bandas salariales	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Menos de 7.200 €	1	1,40	1	1,40	2
Entre 7.201 € y 12.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Entre 12.001 € y 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Entre 14.001 € y 18.000 €	21	29,59	7	9,88	28
Entre 18.001 € y 24.000 €	13	18,31	5	7,05	18
Entre 24.001 € y 30.000 €	5	7,04	4	5,63	9
Entre 30.001 € y 36.000 €	4	5,63	2	2,81	6
Más de 36.000 €	6	8,45	2	2,81	8
TOTAL	**50**	**70,42**	**21**	**29,58**	**71**

(*) Se entiende por compensación extrasalarial todo lo que se añada al salario bruto: comisiones, incentivos, pago en especie, dietas, coche de empresa, móvil, productividad, horas extra, etc.

Tabla 12. **Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales**

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario						
Denominación categorías	**Bandas salariales**	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Auxiliar/Oficial administrativo	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0.00	0
	7.201 € - 12.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	12.001 € - 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	14.001 € - 18.000 €	1	1,40	0	0,00	1
	18.001 € - 24.000 €	9	12,69	0	0,00	9
	24.001 € - 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	30.001 € - 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Redactor, técnicos editoriales y asistentes editorial	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	7.201 € - 12.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	12.001 € - 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	14.001 € - 18.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	18.001 € - 24.000 €	6	8,47	3	4,23	9
	24.001 € - 30.000 €	0	0,00	3	4,23	3
	30.001€ - 36.000 €	3	4,23	2	2,83	5
	Más de 36.000 €	2	2,81	2	2,83	4

.../...

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario						
Denominación categorías	**Bandas salariales**	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
…/…						
Almácen	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	7.201 € - 12.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	12.001 € - 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	14.001 € - 18.000 €	0	0,00	2	2,83	2
	18.001 € - 24.000 €	2	2,81	1	1,40	3
	24.001 € - 30.000 €	1	1,40	0	0,00	1
	30.001 € - 36.000 €	0	0,00	1	1,40	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Oficiales de preimpresión	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	7.201 € - 12.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	12.001 € - 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	14.001 € - 18.000 €	10	14,08	2	2,83	12
	18.001 € - 24.000 €	6	8,47	1	1,40	7
	24.001 € - 30.000 €	3	4,23	0	0,00	3
	30.001 € - 36.000 €	0	0,00	1	1,40	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Otros	Menos de 7.200 €	1	1,40	1	1,40	2
	7.201 € - 12.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	12.001 € - 14.000 €	0	0,00	1	1,40	1
	14.001 € - 18.000 €	2	2,81	0	0,00	2
	18.001 € - 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	24.001 € - 30.000 €	2	2,81	0	0,00	2
	30.001 € - 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	2	2,81	1	1,40	3
TOTAL		**50**	**70,42**	**21**	**29,58**	**71**

Tabla 13. **Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones extrasalariales**

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario						
Denominación categorías	**Bandas salariales**	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Auxiliar/Oficial administrativo	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0.00	0
	7.201 € - 12.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	12.001 € - 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	14.001 € - 18.000 €	1	1,40	0	0,00	1
	18.001 € - 24.000 €	9	12,69	0	0,00	9
	24.001 € - 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	30.001 € - 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Redactor, técnicos editoriales y asistentes editorial	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	7.201 € - 12.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	12.001 € - 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	14.001 € - 18.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	18.001 € - 24.000 €	6	8,47	3	4,23	9
	24.001 € - 30.000 €	0	0,00	3	4,23	3
	30.001€ - 36.000 €	3	4,23	2	2,83	5
	Más de 36.000 €	2	2,81	2	2,83	4
Almácen	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	7.201 € - 12.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	12.001 € - 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	14.001 € - 18.000 €	0	0,00	2	2,83	2
	18.001 € - 24.000 €	2	2,81	1	1,40	3
	24.001 € - 30.000 €	1	1,40	0	0,00	1
	30.001 € - 36.000 €	0	0,00	1	1,40	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Oficiales de preimpresión	Menos de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	7.201 € - 12.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	12.001 € - 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	14.001 € - 18.000 €	10	14,08	2	2,83	12
	18.001 € - 24.000 €	6	8,47	1	1,40	7
	24.001 € - 30.000 €	3	4,23	0	0,00	3
	30.001 € - 36.000 €	0	0,00	1	1,40	1
	Más de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0

.../...

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario						
Denominación categorías	**Bandas salariales**	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
…/…						
Otros	Menos de 7.200 €	1	1,40	1	1,40	2
	7.201 € - 12.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	12.001 € - 14.000 €	0	0,00	1	1,40	1
	14.001 € - 18.000 €	2	2,81	0	0,00	2
	18.001 € - 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	24.001 € - 30.000 €	2	2,81	0	0,00	2
	30.001 € - 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Más de 36.000 €	2	2,81	1	1,40	3
TOTAL		**50**	**70,42**	**21**	**29,58**	**71**

Tabla 14. **Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo**

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
N.º de horas	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Menos de 20 horas	0	0,00	0	0,00	0
De 20 a 35 horas	4	5,63	0	0,00	4
De 36 a 39 horas	0	0,00	0	0,00	0
40 horas	46	64,79	21	29,58	67
Más de 40 horas	0	0,00	0	0,00	0
TOTAL	**50**	**70,42**	**21**	**29,58**	**71**

Tabla 15. **Distribución de la plantilla por turnos de trabajo**

Distribución de la plantilla por turnos de trabajo					
Turnos	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
1. ..... 2. ..... 3.					
TOTAL					

Actualmente, no hay datos disponibles en la organización.

4.3.3. Movimientos de personal

Tabla 16. **Incorporaciones y bajas**

Incorporaciones y bajas										
Años	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2012	11	45,83	2	8,33	13	8	25,00	6	18,75	14
Año 2013	1	4,17	3	12,5	4	4	12,50	2	6,25	6
Año 2014	6	25,00	1	4,17	7	3	9,38	9	28,12	12
TOTAL	**18**	**75,00**	**6**	**25,00**	**24**	**15**	**46,88**	**17**	**53,12**	**32**

Tabla 17. **Incorporaciones por ETT**

Incorporaciones por ETT*					
Evolución por años	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 200* ..... Año 200** ..... Año 200***					
TOTAL					

* ETT o subcontrata para selección.

Actualmente, no hay datos disponibles en la organización.

Tabla 18. **Incorporaciones último año por tipo de contrato**

Incorporaciones último año por tipo de contrato 2014					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	1	14,29	0	00,00	1
Temporal a tiempo parcial	0	0,00	0	0,00	0
Fijo discontinuo	0	0,00	0	0,00	0
Indefinido a tiempo completo	0	0,00	1	14,29	1
Indefinido a tiempo parcial	0	0,00	0	0,00	0
Prácticas	5	71,42	0	0,00	5
Aprendizaje	0	0,00	0	0,00	0
Otros (becas de formación, etc.)	0	0,00	0	0,00	0
TOTAL	**6**	**85,71**	**1**	**14,29**	**7**

Tabla 19. **Incorporaciones último año por ETT y por tipo de contrato**

Incorporaciones último año por ETT* y por tipo de contrato					
Tipo de contrato	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Temporal a tiempo completo					
Temporal a tiempo parcial					
Fijo discontinuo					
Indefinido a tiempo completo					
Indefinido a tiempo parcial					
Prácticas					
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc.)					
TOTAL					

* ETT o subcontrata para selección.

Actualmente, no hay datos disponibles en la organización.

Tabla 20. **Incorporaciones último año: categorías profesionales**

Incorporaciones último año: categorías profesionales					
Denominación categorías	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
1. Auxiliar/Oficial administrativo	1	14,29	0	00,00	1
2. Redactor, técnicos editoriales y asistentes editorial	0	0,00	1	14,29	1
3. Almacén	0	0,00	0	0,00	0
4. Oficiales de preimpresión	0	0,00	0	0,00	0
5. Otros	5	71,42	0	00,00	5
TOTAL	**6**	**85,71**	**1**	**14,29**	**7**

Tabla 21. **Incorporaciones último año: categorías profesionales**

Incorporaciones último año por ETT* y por tipo de contrato					
Denominación categorías	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
TOTAL					

* ETT o subcontrata para selección.

Tabla 22. **Bajas definitivas último año**

Bajas definitivas último año					
Descripción bajas definitivas	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Jubilación	0	0,00	0	0,00	0
Despido	0	0,00	1	8,34	1
Finalización del contrato	2	16,66	5	41,66	7
Cese voluntario	1	8,34	3	25,00	4
Cese por personas a cargo	0	0,00	0	0,00	0
Otros (muerte, incapacidad, etc.)	0	0,00	0	0,00	0
TOTAL	**3**	**25,00**	**9**	**75,00**	**12**

Tabla 23. **Bajas definitivas último año por edad**

Bajas definitivas último año por edad						
Descripción bajas definitivas	**Bandas edad**	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Jubilación		0	0,00	0	0,00	0
Jubilación anticipada		0	0,00	0	0,00	0
Despido	< 20 años	0	0,00	0	0,00	0
	20 – 29 años	0	0,00	0	0,00	0
	30 – 45 años	0	0,00	1	8,33	1
	46 y más	0	0,00	0	0,00	0
Finalización del contrato	< 20 años	0	0,00	0	0,00	0
	20 – 29 años	1	8,33	1	8,33	2
	30 – 45 años	1	8,33	4	33,35	5
	46 y más	0	0,00	0	0,00	0
Cese voluntario	< 20 años	0	0,00	0	0,00	0
	20 – 29 años	1	8,33	0	0,00	1
	30 – 45 años	0	0,00	3	25,00	3
	46 y más	0	0,00	0	0,00	0
Cese por personas a cargo	< 20 años	0	0,00	0	0,00	0
	20 – 29 años	0	0,00	0	0,00	0
	30 – 45 años	0	0,00	0	0,00	0
	46 y más	0	0,00	0	0,00	0
Otros (muerte, incapacidad, etc.)		0	0,00	0	0,00	0
TOTAL		**3**	**24,99**	**9**	**75,01**	**12**

Tabla 24. **Bajas temporales, permisos y excedencias último año**

Bajas temporales, permisos y excedencias último año					
Descripción bajas temporales	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Incapacidad temporal	6	54,54	1	9,09	7
Accidente de trabajo	0	0,00	0	0,00	0
Maternidad (parto)	1	9,09			1
Maternidad	1	9,09	0	0,00	1
Paternidad			1	9,09	1
Adopción o acogimiento	0	0,00	0	0,00	0
Riesgo durante el embarazo	0	0,00			0
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	0	0,00	0	0,00	0
Reducción de jornada por motivos personales	0	0,00	0	0,00	0
Excedencia por cuidado de hija/o	0	0,00	0	0,00	0
Excedencia por cuidado de familiares	1	9,09	0	0,00	1
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento…	0	0,00	0	0,00	0
TOTAL	**9**	**81,81**	**2**	**18,18**	**11**

4.3.4. Responsabilidades familiares

Tabla 25. **Responsabilidades familiares: número de hijas/os**

Responsabilidades familiares: número de hijas/os					
Número de hijas/os	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
0	27	38,02	14	19,71	41
1	17	23,94	4	5,64	21
2	5	7,04	3	4,23	8
3 o más	1	1,40	0	0,00	1
TOTAL	**50**	**70,42**	**21**	**29,58**	**71**

Tabla 26. **Responsabilidades familiares: número de hijas/os con discapacidad**

Responsabilidades familiares: número de hijas/os con discapacidad					
Número de hijas/os	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
0	0	0	0	0	0
1	1	100	0	0	1
2	0	0	0	0	0
3 o más	0	0	0	0	0
TOTAL	**1**	**100**	**0**	**0**	**1**

Tabla 27. **Responsabilidades familiares: edades de hijas/os**

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os					
Bandas de edad	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Menos de 3 años	6	7,79	6	7,79	12
Entre 3 y 6 años	6	7,79	14	18,18	20
Entre 7 y 14 años	12	15,58	18	23,37	30
15 o más años	8	10,38	7	9,09	15
TOTAL	**32**	**41,54**	**45**	**58,43**	**77**

Tabla 28. **Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad**

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad					
Bandas de edad	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Menos de 3 años	0	0	0	0	0
Entre 3 y 6 años	0	0	0	0	0
Entre 7 y 14 años	0	0	0	0	0
15 o más años	1	100	0	0	1
TOTAL	**1**	**100**	**0**	**0**	**1**

Tabla 29. **Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/os)**

Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/os)					
N.º de hijas/os	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0
3 o más	0	0	0	0	0
TOTAL	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Tabla 30. **Responsabilidades familiares hijos menores de 12 años**

Responsabilidades familiares hijos menores de 12 años					
Número de hijas/os	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Menores de 12 años	17	73,92	6	26,08	23
TOTAL	**17**	**73,92**	**6**	**26,08**	**23**

Tabla 31. **Permisos y excedencia de los últimos 3 años en mujeres**

Permisos y excedencia de los últimos 3 años en mujeres		
Mujeres	**Total**	**%**
Maternidad	4	100,00
Reducción de jornada por guarda legal de hijo	0	0,00
Reducción de jornada por guarda legal de hijo menor de 8 años	0	0,00
Reducción de jornada por guarda legal de hijo menor de 12 años	0	0,00
Reducción de jornada definitiva	0	0,00
Excedencia por cuidado de hijos	0	0,00
Sin permisos	0	0,00
TOTAL DE MUJERES EN LA EMPRESA.....	**4**	**100,00**

Tabla 32. **Bajas temporales, permisos y excedencias de los últimos 3 años**

Bajas temporales, permisos y excedencias de los últimos 3 años					
Descripción de bajas temporales	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Incapacidad temporal	17	44,73	5	13,15	22
Accidente de trabajo	1	2,64	1	2,64	2
Maternidad (parto)	4	10,52			4
Maternidad	4	10,52	0	0,00	4
Cesión al padre del permiso de maternidad	0	0,00	0	0,00	0
Paternidad			2	5,26	2
Adopción o acogimiento	0	0,00	0	0,00	0
Riesgo durante el embarazo	2	5,26			2
Reducción de jornada por lactancia	0	0,00	0	0,00	0
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	0	0,00	0	0,00	0
Reducción de jornada por motivos familiares	0	0,00	0	0,00	0
Reducción de jornada por otros motivos	0	0,00	0	0,00	0
Excedencia por cuidado de hija/o	0	0,00	0	0,00	0
Excedencia por cuidado de familiares	1	2,64	0	0,00	1
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar	0	0,00	0	0,00	0
Excedencia voluntaria	1	2,64	0	0,00	1
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento	0	0,00	0	0,00	0
TOTAL	**30**	**78,95**	**8**	**21,05**	**38**

4.3.5. Promoción y formación

Tabla 33. **Promociones del último año**

Promociones del último año					
Tipo de promoción	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
N.º total de personas que han promocionado	2	100,00	0	0,00	2
TOTAL	**2**	**100,00**	**0**	**0,00**	**2**

Tabla 34. **Tipos de promociones del último año**

Tipos de promociones del último año					
Tipo de promoción	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Promoción salarial, sin cambio de categoría	0	0,00	0	0,00	0
Promoción vinculada a movilidad geográfica	0	0,00	0	0,00	0
Cambio de categoría por prueba objetiva	0	0,00	0	0,00	0
Cambio de categoría decidido por la empresa	2	100,00	0	0,00	2
TOTAL	**2**	**100,00**	**0**	0,00	**2**

Tabla 35. **Promoción último año: categorías profesionales a las que se ha promocionado**

Promoción último año: categorías profesionales a las que se ha promocionado					
Denominación categorías	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
1. De oficial especialista preimpresión a oficial cualificado de preimpresión técnica	1		0		1
2. De auxiliar administrativo a auxiliar técnico editorial	1		0	0,00	1
3.					
4.					
5.					
TOTAL	**2**	**100,00**	**0**	**0,00**	**2**

4.3.6. Análisis de los datos de la representación legal de la plantilla

INFORMACIÓN CUALITATIVA

1. RELACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA CON LA EMPRESA Y CON LA PROPIA PLANTILLA

1.1. ¿Cómo definiría la relación de la representación legal de la plantilla con la empresa?

La relación de la representación legal de la plantilla radica en una representación específica y temporal para acometer el Plan de Igualdad, ya que no tenemos representación legal.

1.2. ¿Cómo definiría la influencia de la representación legal de la plantilla en la empresa?

En la actualidad no existe tal influencia, ya que los integrantes de la Comisión de Igualdad han sido designados por la Dirección General específicamente para desarrollar el Plan de Igualdad de la institución.

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.1. ¿Existe alguna medida específica en la empresa establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Sí	
No	X
Está en proceso de negociación	

En caso afirmativo, indique cuáles.

2.2. ¿Se están negociando actualmente medidas o un plan de igualdad como consecuencia de la nueva ley para la igualdad?

Sí	X
No	

En caso afirmativo, indique la fase en la que se encuentra.

Programación

.../...

.../...

2.3. ¿Cuáles considera que son las principales carencias de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

En opinión de los trabajadores, el desconocimiento de las medidas para la conciliación familiar y laboral, así como el desconocimiento sobre el sistema de retribuciones y de promoción.

2.4. A la hora de negociar medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ¿cuáles son las dificultades más frecuentes a las que se enfrenta?

Hasta ahora no se han negociado.

3. FORMACIÓN

3.1. ¿Se ha impartido formación interna en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Sí [ ]
No [X]

En caso afirmativo, indique el contenido.

3.2. ¿Se ha recibido formación específica en negociación colectiva con perspectiva de género?

Sí [ ]
No [X]

En caso afirmativo, indique el contenido.

3.3. ¿Se ha impartido a la plantilla formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Sí [ ]
No [X]

.../...

…/…

En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido.

Dirigida a	Contenido

4. PROCESOS DE COMUNICACIÓN CON LA PLANTILLA

4.1. ¿Cuáles son los canales de comunicación con la plantilla?

Reuniones y correo electrónico, principalmente.

4.2. ¿Con qué canales cuenta la plantilla para transmitir sus opiniones, inquietudes, sugerencias, etc.?

- Intranet, encuentros personales.
- Las reuniones de los departamentos.

4.3. ¿Cuáles son los asuntos que más suelen preocupar a la plantilla, en qué se suelen centrar sus reivindicaciones?

En opinión de los trabajadores, la flexibilidad horaria para la conciliación familiar y laboral, así como temas de vacaciones, etc.

4.4. ¿Cree que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres interesa o preocupa a la plantilla?

Creo que hasta ahora no se lo habían planteado.

COMENTARIOS Y OTRAS CONSIDERACIONES

Comentarios y otros

Si desea añadir algún comentario o consideración, hágalo a continuación.

5. INFORME DIAGNÓSTICO: ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA ENCUESTA DE LA PLANTILLA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, SL

El primer paso en la elaboración del Plan de Igualdad de Centro de Estudios Financieros, SL ha consistido en llevar a cabo un diagnóstico de situación, a través de un análisis del estado de la cuestión. La metodología empleada para el estudio diagnóstico inicial ha sido la siguiente:

5.1. RECOPILACIÓN DE DATOS CUANTITATIVOS DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, SL

Dividido por sexo, edad y colectivo al que pertenece (datos proporcionados por el Departamento de Recursos Humanos).

5.2. ELABORACIÓN DE UNA ENCUESTA

Dirigida al personal con relación laboral en Centro de Estudios Financieros, SL, que debía responderse de forma individualizada y anónima. El cuestionario de la encuesta se elaboró siguiendo el documento guía del «Cuestionario para los trabajadores y las trabajadoras» incluido en el *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa* del Instituto de la Mujer. En él se plantearon, en una primera parte, ocho preguntas cerradas de opción múltiple (SÍ, NO, NO SÉ) sobre cuestiones concretas acerca de las necesidades percibidas por las trabajadoras y trabajadores en relación con las siguientes cuestiones:

a) ¿Acceden por igual mujeres y hombres a la formación ofrecida por la empresa?

b) ¿Cobra menos que su compañera o compañero en el mismo puesto que usted?

c) ¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?

d) ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?

e) ¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?

f) ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

g) ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

h) ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección del personal?

En una segunda parte, se incluyeron otras sugerencias.

5.3. PROCESAMIENTO DE LA ENCUESTA

Una vez recogidos los datos de la encuesta, se procedió a su volcado y procesamiento. Para el análisis de la información recogida en la parte cualitativa se contó con la ayuda del programa ATLAS-ti v7.

5.4. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA

Una vez obtenidos los resultados, la Comisión procedió al análisis e interpretación de los aspectos más relevantes encontrados en función del sexo, edad y colectivo laboral de adscripción de los encuestados dentro de la empresa, que se detallan a continuación.

FICHA DE LA ENCUESTA:

- **Modalidad:** Encuesta *on line*, a través de invitación realizada por Comunicados CEF a través del correo electrónico.
- **Universo de población:** 76.
- **Número de cuestionarios devueltos:** 37.
- **Porcentaje total de participación (todos los trabajadores):** 48,68%
- **Fecha de realización:** Julio de 2014.

Preguntas abiertas:

1. *¿Qué medidas podría adoptar la empresa para favorecer la conciliación familiar, personal y laboral?*

    - Supongo que individualizar todo lo posible horarios, permisos, vaciones, etc., en la medida que el desempeño del puesto lo permita, y en caso de no ser así –de no permitirlo el puesto– ser muy flexibles.
    - Están bien las medidas que hay.
    - Teletrabajo.
    - Establecer horarios de trabajo más acordes con la situación familiar.
    - Pues creo que una algo muy bueno que se está haciendo, por lo menos en el departamento en el que estoy, es la flexibilidad horaria.
    - Posibilidad de trabajar en casa, por un tiempo determinado, en el caso de tener personas dependiente a tu cargo (cónyuge, hijos, padres, hermanos).
    - Flexibilidad de horarios adaptados para poder compaginar la vida laboral con la personal y familiar (horarios compatibles con los de los hijos).
    - Jornada continua en verano. Días libres el 24 y 31 de diciembre.

2. *¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?*

    - Actualmente hay más mujeres que hombres. ¿Tiene el plan de igualdad algún plan para se corrija esta diferencia?
    - Ahora mismo no se me ocurre alguna otra medida…
    - Equiparación de sueldo y paridad.
    - Es fácil, no decirte que no puedes hacer algo porque eres mujer, primero comprobar tu capacidad y a raíz de ahí, ya valorar.
    - La igualdad existe.
    - Que hombres y mujeres que desempeñen el mismo trabajo cobren igual.

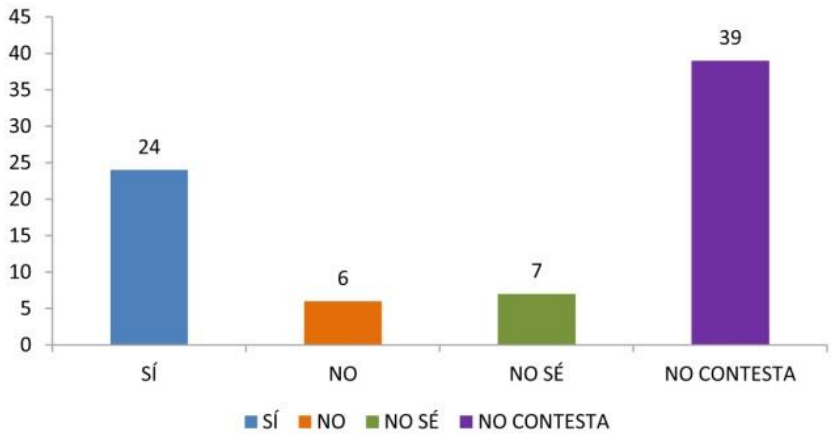
3. *Otras sugerencias*

    - Ninguna
    - Debería haber la misma carga de trabajo para todos.
    - Viéndonos a todos como iguales y no en función del sexo. Porque en mi opinión, creo que hay gente torpe tanto mujer como hombre, por lo que no se debería hacer distinción en función del sexo sino de las capacidades personales de cada uno. Ya que muchas veces no se deja demostrar de lo que somos capaces y simplemente no se nos deja realizar un trabajo por nuestro sexo.
    - Tratar temas personales directamente con RRHH, con el fin de mantener la confidencilidad y privacidad.
    - Entrevistas periódicas a las empleadas y a los empleados para tener un seguimiento de su situación laboral y personal en la empresa.

5.4.1. Análisis de los datos cuantitativos

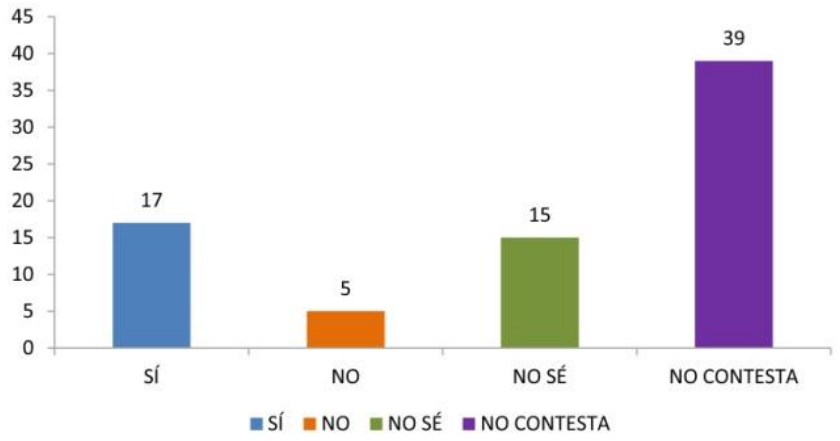
A modo de comentario general e introductorio, es necesario poner de manifiesto el alto índice de cuestionarios en los que no hay posicionamientos. Es significativo que solo hayan contestado 37 personas de un total de 76 cuestionarios enviados. Esta cuestión es recurrente y pone de relieve que solo un 48,68% de la plantilla de Centro de Estudios Financieros, SL se siente concernido con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo. Distancia, miedo, desinterés o novedad, las interpretaciones de este dato pueden ser diversas pero, en todo caso, evidencian que, cualquier comentario hecho en adelante, hace referencia a un porcentaje menor del conjunto de la plantilla. Por otra parte, al no estar los datos desglosados por género y por estatus profesional, no se pueden hacer valoraciones específicas con respecto a los distintos grupos sociales que componen la plantilla.

Gráfico 1. **¿Acceden por igual mujeres y hombres a la formación ofrecida por la empresa?**



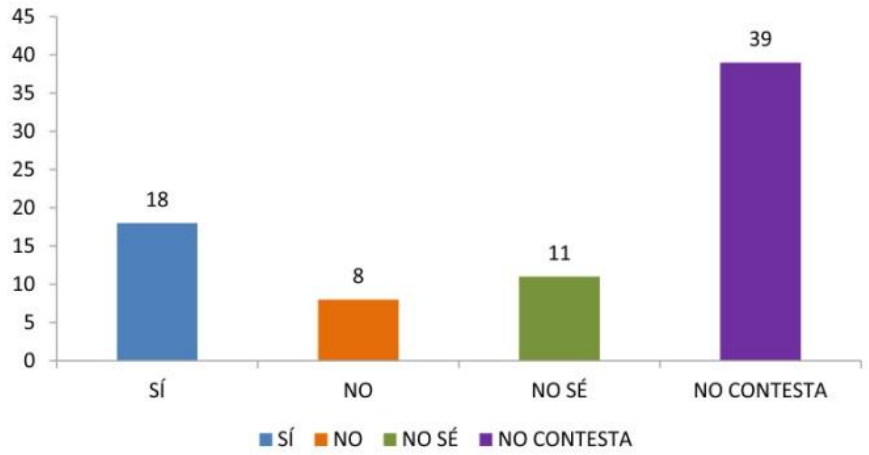
En la evaluación de la **igualdad de oportunidades de acceso** a la formación de la empresa, salvando el llamativo porcentaje de personas que deciden no contestar, hay un alto consenso entre quienes contestan. Así, de los 37 cuestionarios que arrojan información a este respecto, 24 consideran que hombres y mujeres acceden por igual a la formación y solo 6 personas contestan lo contrario.

Gráfico 2. **¿Cobra menos que su compañera o compañero en el mismo puesto que usted?**



La **igualdad salarial** es percibida, sin embargo, en términos algo más controvertidos. Salvando de nuevo el altísimo porcentaje de personas que deciden no pronunciarse, entre quienes lo hacen encontramos tres grupos diferenciados, dos de ellos bastante homogéneos en cifras. Algo más de un tercio considera que no hay igualdad salarial mientras que una proporción similar no evalúa este ítem. Únicamente un pequeño porcentaje afirma que sí hay igualdad salarial. Esta disparidad de respuestas parece apuntar a un cierto desconocimiento de la política salarial de la empresa.

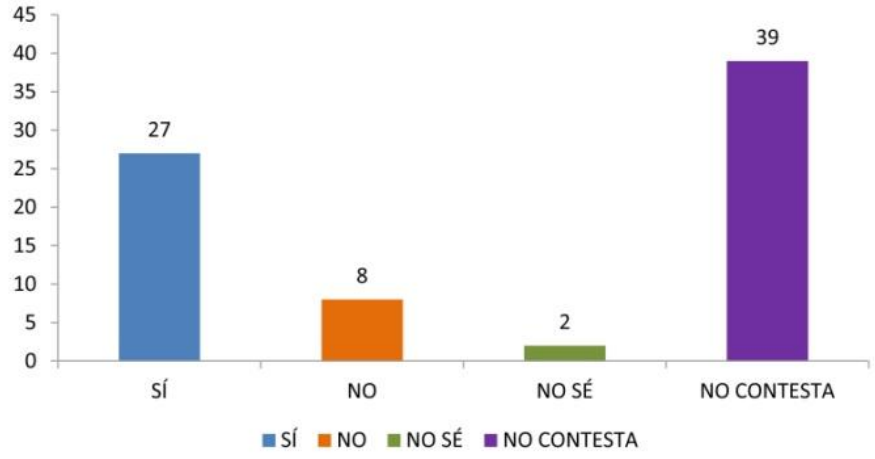
Gráfico 3. **¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?**



La igualdad ante la **promoción en el trabajo** aparece como un tema cuyas respuestas tampoco son homogéneas. De nuevo, lo más llamativo es que un 51,32% de la plantilla no evalúa este ítem; hay casi un 14,47% que no sabe si hay igualdad en la promoción. En

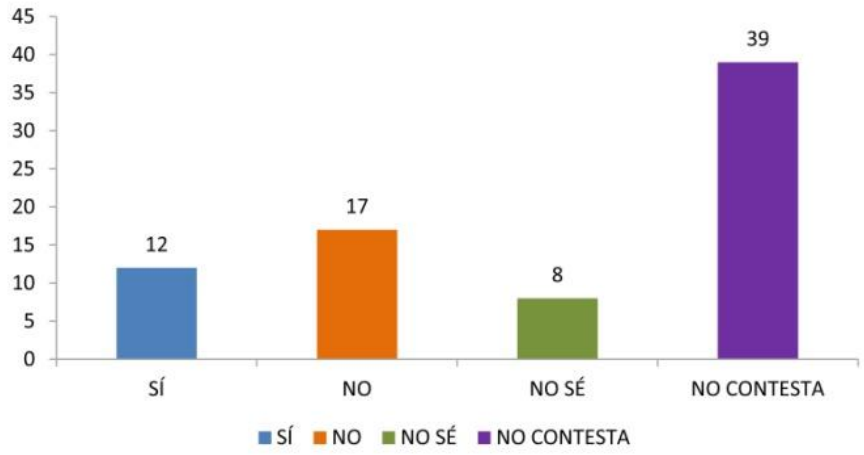
tanto que «No contesta» y «No sabe» cómo hacerlo suman un total de un 65,79% de la plantilla. Es este dato, y no otro, el que arroja una información más relevante en relación con la igualdad en la promoción. Es posible que la falta de desconocimiento de la política de promoción en la empresa, como de la política salarial, explique parcialmente este dato.

Gráfico 4. **¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?**



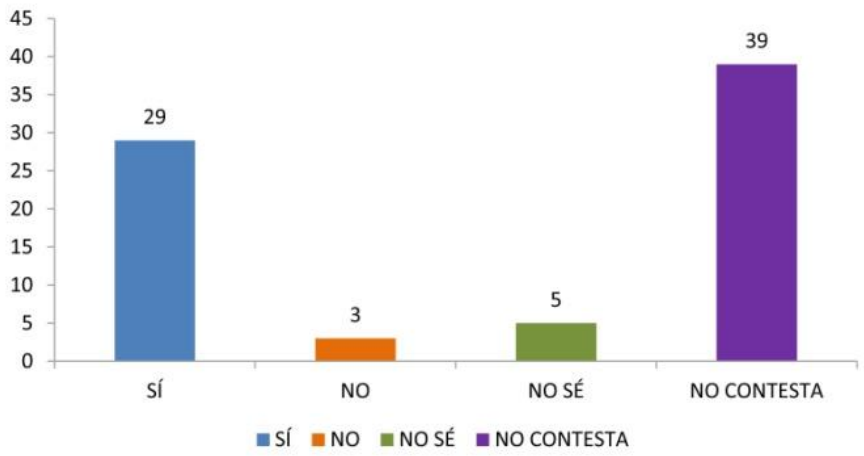
La identificación de la persona o institución a la que dirigirse **en caso de acoso** surge como una cuestión que genera un bloque claro de respuestas. Entre el 48,68% de personas que contestan, hay un porcentaje claramente más elevado de personas que sabían a quién acudir respecto de las personas que no o no lo saben. Por tanto, podemos decir que, en general, en la plantilla existe un alto conocimiento de la figura del responsable de gestionar una situación de estas características.

Gráfico 5. **¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?**



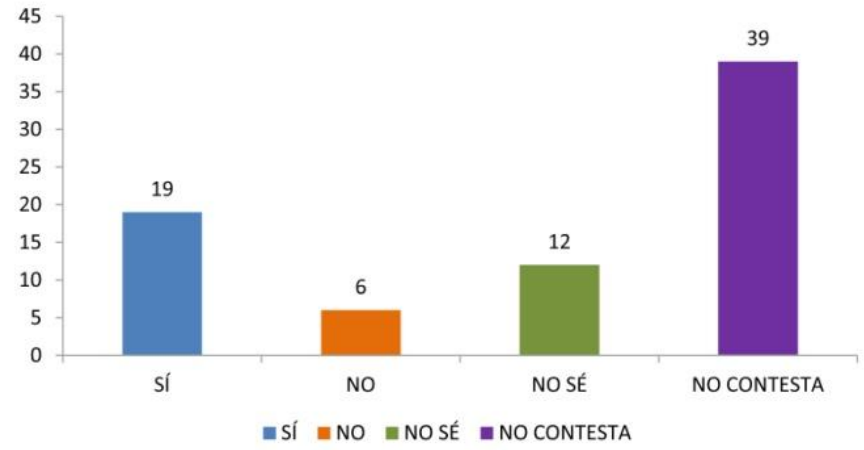
El **conocimiento de las medidas de conciliación** es escaso. Solo 12 personas de la plantilla dicen tener claro cuáles son esas medidas, mientras que el doble (25) afirman que no las conocen o bien no tienen claro qué es una medida de conciliación. De nuevo, no podemos olvidar que hay un 51% de la muestra que decide no contestar a esta pregunta.

Gráfico 6. **¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?**



La pregunta por la **conciliación en la empresa** está directamente relacionada con la anterior. No obstante, una cosa es conocer en detalle las medidas orientadas a la conciliación y otra bien distinta es la percepción que se tiene de que la empresa favorezca la conciliación. Aquí, entre quienes se sienten concernidos por la pregunta (37 personas), la mayoría (el 78,37%) tiene claro que se favorece la conciliación, mientras que únicamente un 21,63% no percibe o no sabría decir si le favorece la conciliación. Este es uno de los puntos en los que tener algún dato más respecto a la composición de la muestra podría arrojar algo más de luz al diagnóstico.

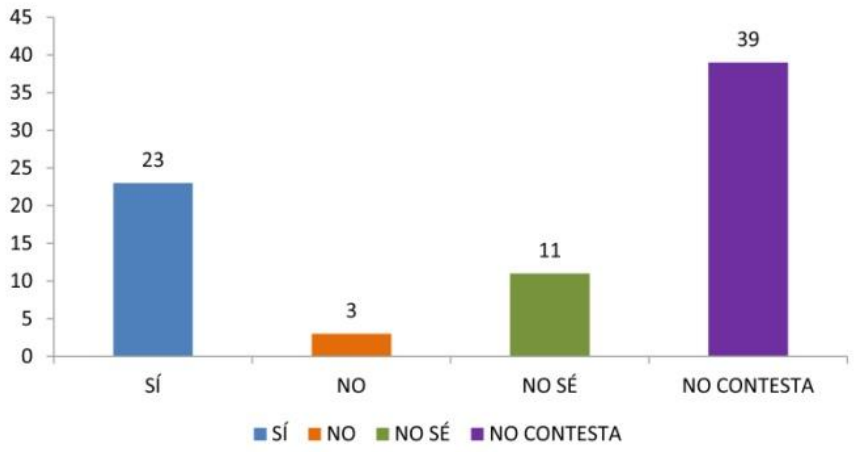
Gráfico 7. **¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?**



Aunque ya se indagó en la **igualdad de oportunidades** en la primera pregunta, esta está referida en general a todas las actividades de la empresa.

El grupo de individuos que considera que se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades en la empresa es mucho mayor que el grupo que considera lo contrario; sin embargo, no hay que olvidar que en esta pregunta el porcentaje de personas que no saben si se tiene en cuenta o se respeta la igualdad de oportunidades es elevado, por lo que es muy posible que se trate de una cuestión informativa, ya sea con respecto a la toma de decisiones en la empresa, como con respecto al propio concepto de igualdad de oportunidades.

Gráfico 8. **¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?**



De manera semejante a la pregunta anterior, aun cuando hay un precedente elevado (dentro de la población interesada) de personas que afirman que sí hay igualdad de oportunidades en la selección, el grupo de quienes no saben es bastante numeroso, por lo que es posible que remita, como en algunos ítems anteriores, a cierto desconocimiento de la política de selección de personal de la empresa.

5.4.2. Análisis de los datos cualitativos

En conjunto, las cuestiones que aparecen de una manera más clara y recurrente aparecen vinculadas a tres cuestiones fundamentales. En primer lugar, la idea de transparencia o información para el personal empleado con relación a las medidas de conciliación en general. En segundo lugar, la flexibilidad de horarios y condiciones laborales (reducción de jornadas, jornadas intensivas). Finalmente, la búsqueda de promoción de las mujeres.

6. OBJETIVOS DEL PLAN

6.1. OBJETIVOS A LARGO PLAZO

- Elaboración de unas bases para el desarrollo de políticas efectivas de igualdad.
- Favorecer la adopción de medidas orientadas a mejorar la conciliación de la vida laboral con la profesional.
- Ofrecer una imagen de Centro de Estudios Financieros, SL comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Hacer un estudio de la viabilidad de implantar la modalidad del teletrabajo en algunos departamentos de la empresa.

6.2. OBJETIVOS A CORTO PLAZO

- Promover una estructura institucional que visibilice el compromiso con la igualdad a través de la creación de una Unidad de Igualdad y una Comisión Permanente de Igualdad.
- Tomar medidas encaminadas a favorecer procedimientos de selección que tengan en cuenta la perspectiva de género.
- Tomar medidas encaminadas a revisar y garantizar la transparencia y la igualdad en los componentes salariales.
- Poner en marcha un programa de documentación y comunicación de las medidas existentes para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Desarrollar una estrategia de sensibilización y formación que promueva la igualdad.
- Generar materiales y protocolos internos sensibles a la igualdad y a la no discriminación, tales como el protocolo de acoso sexual y laboral.

7. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES

7.1. ACCIONES IMPLANTADAS (REALIZADAS CON ANTERIORIDAD)

	ACCIONES		
Áreas de actuación	**N.º**	**Denominación**	**Fecha de implantación**
Área de selección	1	Convocatorias igualitarias para la contratación de todos los perfiles	Desde la constitución de la empresa (1993)
	2	Acceso igualitario a los procesos de selección	Desde la constitución de la empresa (1993)
Área de promoción	3	Aplicación del principio de promoción basada en méritos sin discriminación de género	Desde la constitución de la empresa (1993)
Área de ordenación del tiempo de trabajo	4	Concesión individualizada de los permisos de paternidad, maternidad y reducción de jornada conforme al convenio	Conforme a la normativa existente
Área de condiciones de trabajo	5		No existen
Área de riesgos laborales	6		No existen
Área de representatividad	7	Acceso sin discriminación de mujeres en puestos de responsabilidad	Desde el año 2000
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	8		No existen
Áreas de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión	9		No existen

7.2. ACCIONES PARA IMPLANTAR

7.2.1. Áreas de actuación y acciones

	ACCIONES	
Áreas de actuación	**N.º**	**Denominación**
Área de selección	1	Elaboración de un nuevo procedimiento de selección
Área de promoción	2	Análisis de los componentes salariales
Área de ordenación del tiempo de trabajo	3	Comunicación de las medidas de conciliación existentes en la actualidad (mecanismos para la solicitud de permisos de paternidad y maternidad específicos)
	4	Estudio de viabilidad de teletrabajo
Área de condiciones de trabajo	5	Análisis del nivel de satisfacción en el desempeño del trabajo en relación con la discriminación
Área de riesgos laborales y salud laboral	6	Analizar el nivel de estrés
Área de formación	7	Diseño e impartición de un curso de igualdad de género y laboral dirigido a todo el colectivo
Área de acciones específicas para mujeres en riesgo de exclusión	8	Edición y difusión de una guía de acción ante el acoso laboral y sexual

7.2.2. Descripción detallada de cada acción (véanse anexos)

8. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Los sistemas de evaluación y seguimiento se articulan en torno a los procedimientos y protocolos derivados de la actividad de la Unidad de Igualdad. Su seguimiento y vigilancia se lleva a cabo desde las unidades y órganos encargados del mismo por medio de los informes, indicadores y registros de actuaciones realizadas. En cualquier caso, deberán emplear las fuentes de información sugeridas en su sistema, y aquellas que sean necesarias para garantizar un correcto desempeño de su misión.

8.1. ACCIONES

En concreto, para cada una de las acciones se aplicarán los siguientes:

8.1.1. Acción 1. Área de selección

Elaboración de un nuevo procedimiento de selección

a) Mecanismos de seguimiento y evaluación

- En el procedimiento se deben establecer los umbrales de eficacia para el cumplimiento del objeto del mismo, es decir, que ayude a garantizar la objetividad y evitar la discriminación en los procesos de selección, así como a favorecer la integración de los colectivos menos representados en los casos en que exista igualdad de méritos.

  Este umbral será establecido por el Departamento de Recursos Humanos.

b) Indicadores

- Número de plazas ofertadas para cubrir.
- Número de personas candidatas finalistas para las plazas ofertadas de entre personas pertenecientes a colectivos menos representados en los casos en que exista igualdad de méritos.
- Número de personas candidatas seleccionadas para las plazas ofertadas de entre personas pertenecientes a colectivos menos representados en los casos en que exista igualdad de méritos.

c) Planificación: Inicio: 01/04/2015 Finalización: 01/06/2015

8.1.2. Acción 2. Área de promoción

Análisis de los componentes salariales

- Analizar la composición del salario de toda la plantilla: sueldo base, complementos funcionales y de puesto.
- Comprobar que dichos complementos salariales son aplicados cumpliendo criterios de igualdad y transparencia.

a) Mecanismos de seguimiento y evaluación

- Establecimiento y definición de bandas salariales por categorías funcionales y complementos funcionales por puesto.
- Evaluación de las retribuciones de las personas trabajadoras y clasificación en bandas salariales.
- Verificación de la aplicación de los complementos salariales bajo criterios de igualdad y transparencia.

b) Indicadores

- Porcentaje de nóminas adecuadas a la banda salarial aplicable bajo criterios de igualdad y transparencia.
- Informes de retribución (programa TSLAB).
- Informe comparativo de retribuciones de otras entidades educativas.

c) Planificación: Inicio: 01/04/2015 Finalización: 01/06/2015

8.1.3. Acción 3. Área de ordenación del tiempo de trabajo

Comunicación de las medidas de conciliación existentes

- Documentar y elaborar las medidas de conciliación existentes en la actualidad (mecanismos para la solicitud de permisos de paternidad y maternidad específicos).
- Comunicación y difusión del dosier con las medidas de conciliación existentes en Centro de Estudios Financieros, SL.

a) Mecanismos de seguimiento y evaluación

- Dosier elaborado con fecha y versión de revisión.
- Medición del porcentaje de personas trabajadoras en condición de paternidad y maternidad que se acogen a las medidas de conciliación.

b) Indicadores

- Total de personas trabajadoras de baja por maternidad/paternidad.
- Tasa de utilización de permiso de maternidad/paternidad o reducciones de jornada = B/A $\times$ 100.

A = Número de trabajadores en condición de solicitar el permiso de paternidad/maternidad, que hayan sido padres o madres en dicho periodo.

B = Número de solicitudes para disfrute de permisos, reducciones o excedencias asociadas a la maternidad o paternidad.

c) Planificación: Inicio: 01/06/2015 Finalización: 30/09/2015

8.1.4. Acción 4. Área de ordenación del tiempo de trabajo

Estudio de viabilidad del teletrabajo

- Catalogación de puestos teletrabajables.
- Elaboración de guía de teletrabajo.
- Formación al teletrabajador.
- Formación a supervisores de personal teletrabajador.
- Encuestas de satisfacción a los teletrabajadores y a sus responsables directos.

a) Mecanismos de seguimiento y evaluación

- Desarrollo de una prueba piloto de teletrabajo.
  - Catálogo de puestos teletrabajables.
  - Guía de teletrabajo.
  - Formación planificada, desarrollo y medición de su eficacia.
    - Encuestas de satisfacción realizadas a los teletrabajadores. Índice establecido por la Comisión.
    - Encuestas de satisfacción realizadas a las personas responsables directas. Índice establecido por la Comisión.

b) Indicadores

- Número de personas candidatas que solicitan teletrabajar.
- Número total de personas candidatas que cumplan los requisitos para poder teletrabajar.
- Número de personas candidatas seleccionadas.
- Número de personas candidatas que realizan la formación.

- Índice de satisfacción de los teletrabajadores.
- Índice de satisfacción de las personas responsables directas.
- Fuente: informe de resultados del estudio piloto, recomendaciones y observaciones.

c) Planificación: Inicio: 01/09/2015 Finalización: 31/12/2016

8.1.5. Acción 5. Área de condiciones de trabajo

Análisis del nivel de satisfacción en el desempeño del trabajo en relación con la discrimiación

a) Mecanismos de seguimiento y evaluación

- Traslado mensual de inquietudes relativas a eventuales discriminaciones a la responsable de Recursos Humanos.
- Este procedimiento será establecido por el Departamento de Recursos Humanos.

b) Indicadores

- Número de quejas y dudas mensuales recibidas.

c) Planificación: Inicio: 01/09/2015 Finalización: 01/04/2016

8.1.6. Acción 6. Área de Riesgos Laborales y Salud Laboral

Análisis del nivel de estrés

- Analizar el nivel de estrés de cada uno de los departamentos.
- Comprobar que las condiciones de trabajo y el clima laboral son las adecuadas sin que dichas condiciones se vean afectadas por riesgos psicosociales.

a) Mecanismos de seguimiento y evaluación

- Establecimiento y definición de puestos de trabajo teniendo en cuenta sus condiciones de estrés y presión.
- Evaluación del umbral de estrés que se considera aceptable en cada uno de los puestos.
- Verificación de la no superación del nivel aceptable en cada uno de los puestos.

b) Indicadores

- Porcentaje de puestos evaluados.
- Número de puestos que superan el umbral de estrés considerado como aceptable.

c) Planificación: Inicio: 01/09/2015 Finalización: 01/12/2015

8.1.7. Acción 7. Área de formación

Curso de igualdad de género

- Diseño de un curso de igualdad de género y laboral dirigido a toda la plantilla de Centro de Estudios Financieros, SL.
- Impartición de un curso de igualdad de género y laboral dirigido a toda la plantilla. Dicho curso contemplará acciones informativas del tipo: política de promoción actual, medidas de conciliación existentes y cuestiones relacionadas con la violencia de género.

a) Mecanismos de seguimiento y evaluación

- Diseño de la formación.
- Impartición de la formación.
  - Medición de la eficacia de la formación.
  - Medición de la satisfacción de la formación.

b) Indicadores

- Número de personas asistentes a la formación (el umbral debe fijarse en un 50%).
- Índice de satisfacción de la formación (por encima de 6).

c) Planificación: Inicio: 01/05/2015 Finalización: 30/06/2015

8.1.8. Acción 8. Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión

Edición y difusión en Centro de Estudios Financieros, SL de una guía de acción ante el acoso laboral y sexual

a) Mecanismos de seguimiento y evaluación

- Protocolo con fecha y versión de revisión.
- Lista de difusión permanentemente actualizada de la guía y estimación de su alcance.
- Formación sobre el protocolo.
- Medición de la eficacia de la formación.
- Análisis y seguimiento de las actuaciones y de aplicación de las mismas.
- Consultas y denuncias recogidas sobre este aspecto y comunicadas a la Comisión Permanente de Igualdad.

b) Indicadores

- Número de revisiones del protocolo.
- Índice de eficacia de la formación.
- Informe del número de actuaciones, seguimiento del protocolo.
- Tasa de incidencias y denuncias recogidas sobre este aspecto.

c) Planificación: Inicio: 01/04/2015 Finalización: 30/06/2015

8.2. EVALUACIÓN

8.2.1. Evaluación de resultado. Indicadores

- Nivel de ejecución del plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

Áreas de intervención	Acciones nuevas	Acciones antiguas
Área de selección	1	2
Área de promoción	1	1
Área de ordenación del tiempo de trabajo	2	1
Área de condiciones de trabajo	1	0
Área de formación	1	0
Área de riesgos laborales y salud laboral	1	0
Área de representatividad	0	1
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	0	0
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión	1	0
Otras áreas de intervención	0	0
Subtotal	8	5
TOTAL	**13**	

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.

	PERSONAS BENEFICIARIAS		
Áreas de actuación	**N.º mujeres**	**N.º hombres**	**Total**
Área de selección	Según n.º de candidatos	Según n.º de candidatos	Según n.º de candidatos
Área de promoción	50	21	71
Área de ordenación del tiempo de trabajo	50	21	71
Área de condiciones de trabajo	50	21	71
Área de formación	50	21	71
Área de riesgos laborales y salud laboral	50	21	71
Área de representatividad	50	21	71
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	0	0	0
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión	0	0	0
Otras áreas de intervención	0	0	0
TOTAL	**50**	**21**	**71**

- Número y sexo de las personas beneficiarias por categoría.

	PERSONAS BENEFICIARIAS		
Categoría profesional	**N.º Mujeres**	**N.º Hombres**	**Total**
1. Auxiliar/Oficial administrativo	10	1	11
2. Redactor, técnicos editoriales y asistentes editorial	10	7	17
3. Almacén	3	4	7
4. Oficiales de preimpresión	13	7	20
5. Otros	14	2	16

8.2.2. Evaluación de proceso

- 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 (solo 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.

8.2.3. Evaluación de impacto

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución de la segregación vertical.
- Disminución de la 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.
- Cambios en las relaciones externas de la empresa.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Otros.

9. CALENDARIO

	Periodos							
	Año 1 (abril 2015-abril 2016)				Año 2 (abril 2016-abril 2017)			
Acciones previstas	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Acción 1. Elaboración de un nuevo procedimiento de selección	X							
Acción 2. Análisis de los componentes salariales	X							
Acción 3. Documentar y comunicar las medidas de conciliación existentes en la actualidad (mecanismos para la solicitud de permisos de paternidad y maternidad específicos)		X						
Acción 4. Desarrollo de una prueba piloto de teletrabajo							X	
Acción 5. Análisis del nivel de satisfacción en el desempeño del trabajo en relación con la discriminación				X				
Acción 6. Analizar el nivel de estrés			X					
Acción 7. Diseño e impartición de un curso de igualdad de género y laboral dirigido a todo el colectivo	X							
Acción 8. Edición y difusión de una guía de acción y protocolo ante el acoso laboral y sexual	X							

10. PRESUPUESTO

a) Detallar el presupuesto que esté previsto para la realización del plan, indicando los conceptos y la cuantía aproximada

Concepto	Total (€)
Gastos de personal	8.168,28 €
Cuestionarios (material)	382,50 €
Plan de Igualdad (material)	1.050,00 €
Manual de formación de la campaña de sensibilización (material)	935,00 €
Cartelería de la campaña de sensibilización	300,00 €
TOTAL	**10.835,78 €**

b) ¿Se ha solicitado o se ha recibido algún tipo de subvención para la puesta en marcha del plan?

No	
Sí	X

c) Si la respuesta es afirmativa, especificar qué subvenciones se han pedido o recibido

Subvención y organismo que la concede	Pedida	Recibida
Ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la implantación de planes de igualdad (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)	10.000	5.500

11. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES

- **En representación de la entidad:**

  Aránzazu de las Heras García. Directora general.

- **En representación legal de la plantilla o en su defecto de las propias trabajadoras y trabajadores:**

  María Magro Montero. Responsable editorial.

12. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

- **Relación de componentes de la Comisión Permanente de Igualdad:**

  M.ª Manuela Hernández Hernández. Licenciada en Geografía e Historia

  Rubén García Granjo. Licenciado en Derecho

  José Nicolás Barrios Ruiz. Bachillerato

  Sonia de la Cruz franco. FP Administración

- **Relación de representantes legales de la plantilla o en su defecto de las propias trabajadoras y trabajadores:**

  María Magro Montero. Responsable editorial

13. ANEXOS

CEF.-

CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, SL 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 impuso 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, entendiendo 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.

En Madrid, a 15 de junio de 2014
Fdo: Aránzazu de las Heras García
Directora general

FICHA: **ACCIÓN N.º 1**

ÁREA: **SELECCIÓN**

ACCIÓN N.º 1: ELABORACIÓN DE UN NUEVO PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

	Inicio	Finalización *
Fecha	01/04/2015	01/06/2015

* si estuviera prevista

Objetivos

- Garantizar la objetividad y evitar la discriminación en los procesos de selección.
- Favorecer la integración de los colectivos menos representados en los casos en que exista igualdad de méritos.

Descripción

Establecer un procedimiento de actuación en los procesos de selección atendiendo a los principios de igualdad y objetividad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Número de plazas ofertadas a cubrir.
- Número de personas candidatas finalistas para las plazas ofertadas pertenecientes a los colectivos menos representados.
- Número de personas candidatas seleccionadas para las plazas ofertadas pertenecientes a los colectivos menos representados.

Personal a quien va dirigida la acción

- Nuevas personas candidatas a proceso de selección.

Personal responsable

- Director general.
- Responsable de recursos humanos.

Personal participante (n.º)

.../...

.../...
Medios y materiales previstos para la realización de la acción
• Entrevistas y pruebas de selección. • Informes.
Mecanismos de difusión. Comunicación
• •
Comentarios

FICHA: **ACCIÓN N.º 2**

ÁREA: **PROMOCIÓN**

ACCIÓN N.º 2: ANÁLISIS DE LOS COMPONENTES SALARIALES

	Inicio	Finalización *
Fecha	01/04/2015	01/06/2015

* si estuviera prevista

Objetivos

- Analizar la composición del salario de toda la plantilla: salario base, complementos de puesto (antigüedad, mejora voluntaria) y complementos funcionales.
- Comprobar que los componentes salariales son aplicados cumpliendo criterios de igualdad y transparencia.

Descripción

Hacer un análisis de las bandas salariales de toda la plantilla.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Porcentaje de nóminas adecuadas a la banda salarial aplicable bajo criterios de igualdad y transparencia.
- Informes de retribución (programa TSLAB).
- Informe comparativo de retribuciones de otras entidades.

Personal a quien va dirigida la acción

- Todo el personal que tiene nómina.

Personal responsable

- Dirección General.
- Departamento de Recursos Humanos.

Personal participante (n.º)

- Personas con nómina.

.../...

.../...
Medios y materiales previstos para la realización de la acción
• Informes de retribución (programa TSLAB).
Mecanismos de difusión. Comunicación
• Reuniones.
Comentarios

FICHA: **ACCIÓN N.º 3**

ÁREA: **ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**

ACCIÓN N.º 3: COMUNICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EXISTENTES

	Inicio	Finalización *
Fecha	01/06/2015	30/09/2015

* si estuviera prevista

Objetivos

- Alcanzar por los trabajadores un pleno conocimiento de las medidas de conciliación existentes en Centro de Estudios Financieros, SL (tanto las de convenio como las adquiridas) tanto de aquellas que ya se están aplicando actualmente como de otras que puedan favorecer la conciliación en el futuro.

Descripción

- Medición de las personas que se acogen a estas iniciativas.
- Elaboración y comunicación de un dosier con las medidas de conciliación.
- Hacer un informe anual con las personas que se acogen a estas medidas.
- Crear un espacio en la intranet en el que se puede consultar toda la documentación sobre legislación, Plan de Igualdad, información ministerial y datos estadísticos de Centro de Estudios Financieros, SL, desagregados por sexos.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Número de trabajadores que están en condición de solicitar permiso de paternidad o maternidad.
- Número de solicitudes para disfrute de permisos o excedencias asociadas a la maternidad o paternidad.
- Número de solicitudes de reducciones de jornadas por guarda legal de hijos o de cambios de horarios.

Personal a quien va dirigida la acción

- Plantilla de Centro de Estudios Financieros, SL.

Personal responsable

- Persona responsable de cada departamento.
- Persona responsable de recursos humanos.

Personal participante (n.º)

- Las personas beneficiarias de estas medidas.

.../...

.../...
Medios y materiales previstos para la realización de la acción
• ...
Mecanismos de difusión. Comunicación
• Comunicación en la intranet. • Reuniones de departamento.
Comentarios

FICHA: **ACCIÓN N.º 4**

ÁREA: **ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**

ACCIÓN N.º 4: ESTUDIO DE VIABILIDAD DE TELETRABAJO

	Inicio	Finalización *
Fecha	01/09/2015	31/12/2016

* si estuviera prevista

Objetivos

- Analizar los distintos puestos de trabajo y ver las opciones de los mismos para convertirse en teletrabajables.
- Favorecer la conciliación.

Descripción

Establecer un procedimiento de actuación para el personal laboral que desempeñe su trabajo bajo la fórmula del teletrabajo.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Número de puestos teletrabajables.
- Número de personas candidatas que solicitan teletrabajar.
- Encuestas de satisfacción a las personas teletrabajadoras y a sus responsables directos.

Personal a quien va dirigida la acción

- Personal del Departamento de Formación.

Personal responsable

- Departamento de Dirección.
- Departamento de Recursos Humanos.

Personal participante (n.º)

Todo el personal, del que se sacarán los puestos teletrabajables y de estos se determinará el número de personas candidatas necesarias por puesto para la prueba piloto con el fin de que resulte lo suficientemente representativa en relación con el resto de la plantilla.

.../...

.../...

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

- Entrevistas con las personas responsables de los departamentos y con el personal laboral para el conocimiento de las distintas tareas que se desempeñen.
- Sistema de medición de tiempos y objetivos.
- Estudio de los sistemas de teletrabajo implantados en otras entidades.
- Convenio colectivo aplicable.

Mecanismos de difusión. Comunicación

- Página web.
- Intranet de la empresa.

Comentarios

FICHA: **ACCIÓN N.º 5**

ÁREA: **CONDICIONES DE TRABAJO**

ACCIÓN N.º 5: ANÁLISIS DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO EN RELACIÓN CON LA DISCRIMINACIÓN

	Inicio	Finalización *
Fecha	01/09/2015	01/04/2016

* si estuviera prevista

Objetivos

Mejorar el clima laboral.

Descripción

Traslado mensual de inquietudes relativas a eventuales discriminaciones a la responsable de recursos humanos.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Número de quejas y dudas mensuales recibidas

Personal a quien va dirigida la acción

- Todo el personal de la plantilla

Personal responsable

- Departamento de Dirección
- Departamento de Recursos Humanos

Personal participante (n.º)

.

.../...

.../...
Medios y materiales previstos para la realización de la acción
• Entrevistas personales • Cuestionarios *on line* anónimos
Mecanismos de difusión. Comunicación
• Reuniones.
Comentarios

FICHA: **ACCIÓN N.º 6**

ÁREA: **RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL**

ACCIÓN N.º 6: ANÁLISIS DEL NIVEL DE ESTRÉS

	Inicio	Finalización *
Fecha	01/09/2015	01/12/2015

* si estuviera prevista

Objetivos

- Comprobar que las condiciones de trabajo son adecuadas para el ejercicio de las funciones de trabajo evitando riesgos psicosociales.
- Garantizar un adecuado clima laboral.

Descripción

- Establecer un procedimiento de medición del estrés en cada uno de los departamentos, además de establecer medidas para los casos en los que el nivel del mismo supere el umbral de lo admisible.
- Técnicas de relajación.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Número de personas que componen los departamentos que se van a evaluar.
- Nivel de estrés considerado aceptable.
- Número de personas que superen el nivel de estrés considerado aceptable.

Personal a quien va dirigida la acción

- Todo el personal del departamento o departamentos en los que se van a efectuar las mediciones.

Personal responsable

- Entidad encargada de la prevención de riesgos laborales
- Responsable de recursos humanos.

Personal participante (n.º)

.../...

.../...
Medios y materiales previstos para la realización de la acción
Mecanismos de difusión. Comunicación
Comentarios

FICHA: **ACCIÓN N.º 7**

ÁREA: **FORMACIÓN**

ACCIÓN N.º 7: CURSO DE IGUALDAD DE GÉNERO

	Inicio	Finalización *
Fecha	01/05//2015	30/06/2015

* si estuviera prevista

Objetivos

- Diseñar e impartir un curso de igualdad de género dirigido a todo el personal.
- Diseñar e impartir un curso de igualdad de género dirigido a las personas que compone la Comisión Permanente de Igualdad y las personas directoras de departamento.

Descripción

El curso contendrá acciones formativas, tanto para el personal docente y no docente, como para las personas que componen el equipo de Dirección. Por tanto, habrá un curso base para todas las personas trabajadoras pertenecientes a la empresa, y otro específico para las personas que componen la Dirección General, la Comisión Permanente de Igualdad y la dirección de departamentos. El temario del curso contendrá, en términos generales, los siguientes temas: marco conceptual, marco normativo, medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, acoso sexual y laboral, mujeres y hombres en el mercado de trabajo, uso sexista del lenguaje, lucha contra la violencia de género. Se propone que el curso sea *on line*.

El específico para la Dirección General, la Comisión Permanente de Igualdad y las direcciones de departamentos se centrará sobre todo en el estudio del protocolo de acoso sexual y laboral. El curso será presencial con una duración de 2 horas.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Número de personas asistentes a formación (el umbral debe fijarse en un 50%).
- Índice de satisfacción de la formación (por encima de 6).

Personal a quien va dirigida la acción

- Todo el personal de plantilla de Centro de Estudios Financieros, SL.

Personal responsable

- Comisión Permanente de Igualdad.

.../...

.../...

Personal participante (n.º)

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

El curso se realizará a distancia, a través de un aula virtual, en el que se utilizarán diversas herramientas tecnológicas (Elluminate, foros, tablón de anuncios, preguntas frecuentes, material de apoyo, etc.). Las personas participantes contarán con un manual en el que se recogen los temas que se abordarán en el curso. De igual manera, se alojarán en la propia aula para que se tenga acceso directamente. La superación del curso se comprobará a través de un cuestionario.

Mecanismos de difusión. Comunicación

- Aula virtual.
- Intranet.

Comentarios

FICHA: **ACCIÓN N.º 8**

ÁREA: **ACCIONES ESPECÍFICAS PARA MUJERES EN SITUACIÓN DE RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL**

ACCIÓN N.º 8: EDICIÓN Y DIFUSIÓN DE UNA GUÍA DE ACCIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

	Inicio	Finalización *
Fecha	01/04/2015	30/06/2015

* si estuviera prevista

Objetivos

- Visibilizar realidades frecuentemente ocultas como son el acoso laboral y sexual.
- Sensibilizar ante posibles situaciones de acoso que se pueden derivar de la asimetría en el ámbito del trabajo.
- Informar a todo el personal del compromiso de la empresa ante el fenómeno del acoso.
- Comunicar al personal de la existencia de una estrategia específica de respuesta ante potenciales situaciones de acoso.
- Ofrecer herramientas para hacer frente a posibles situaciones de acoso.
- Facilitar la prevención y resolución de dichas situaciones.

Descripción

- Documentación y redacción de una guía de sensibilización, prevención y actuación ante potenciales situaciones de acoso laboral y sexual. Dicha guía servirá como instrumento para prevenir situaciones de acoso y articular la respuesta institucional en su caso.
- Para ello establecerán con claridad definiciones, tipologías, ámbitos de aplicación, medidas preventivas, procedimientos de actuación, garantías del proceso, posibles sanciones, seguimiento y evaluación.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Número de revisiones del protocolo.
- Índice de eficacia de la formación.
- Informe del número de actuaciones, seguimiento del protocolo.
- Tasa de incidencias y denuncias recogidas sobre este aspecto.

Personal a quien va dirigida la acción

- Con carácter general a toda la plantilla.

Personal responsable

- Comisión Permanente de Igualdad.

.../...

.../...

Personal participante (n.º)

- Todas las personas que se vean o se puedan ver afectadas por alguna de estas conductas.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

- A determinar por quien corresponda.
- Realización de un curso de detección de acoso laboral y sexual para los miembros de la Comisión de Igualdad.

Mecanismos de difusión. Comunicación

- Manual de acogida
- Intranet.

Comentarios