



CMI BUSINESS
SCHOOL



Plan de Igualdad 2021



El poder de la integridad

Introducción	3
Resultado de diagnóstico	4
Planificación	4
Aplicación del Plan de Igualdad	5
Ámbito	5
Organización	5
Recogida de Información	5
Resultados de diagnóstico	7
Área de análisis	8
Resultado	9
Acciones y medidas	9
Evaluación	11
Plan de comunicación	11
ANEXO I	12



CMI

 C/ López de Hoyos 9, 1º derecha,
28006. Madrid, España

 cmi@cmiuniversal.com

 +34 91 172 43 58

 +34 681 36 12 27

www.cmiuniversal.com



Introducción

CMI Business School es un instituto de investigación, formación, desarrollo e innovación, especializado en dirección consciente. Está situado en el centro de Madrid, y nació en el año 2017 como Sociedad Anónima - Empresa Social con el objetivo de contribuir mediante la educación en la gestión responsable de organizaciones. El fin es que las empresas, fundaciones, administraciones públicas, etc., crezcan de manera responsable social y ambientalmente. Actualmente, cuenta con una plantilla de 17 trabajadores y trabajadoras.

Tras realizar un diagnóstico exhaustivo de esta organización, se ha comprobado que se necesita plantear un conjunto de medidas tendientes a promover la igualdad y equidad entre sus miembros.

Entre sus objetivos, en materia de igualdad, se establecen cuatro líneas de actuación:

1. Asegurar el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre todos los géneros.
2. Prevenir y resolver reclamaciones de acoso y/o discriminación, independientemente de su origen, implantando un código de conducta que proteja a las personas de la organización.
3. Suprimir en la organización cualquier manifestación de discriminación en la promoción interna y selección, para poder alcanzar una representación equilibrada en la plantilla.
4. Difusión de buenas prácticas, promoviendo la igualdad de oportunidades.



Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un análisis exhaustivo de la situación real de CMI Business School, en materia de género. Con ese diagnóstico se detectaron necesidades que serán abordadas en este documento.

Este plan surge con objeto de ser una herramienta de trabajo para promover la igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas que conforman CMI Business School.

Resultados del Diagnóstico

Planificación

Gracias al estudio de la organización, podemos conocer cuál es la situación actual en la que se encuentra y así plantear soluciones concretas y llegar a mejores resultados.

Las áreas de análisis que van a ser incluidas en el Diagnóstico corresponden con las referidas en el artículo de la L.O. 3/2007 para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, modificadas por el RD-Ley 6/2019, las cuales son las siguientes:



Área de selección



Área de clasificación



Área de promoción



Área de retribución



Área de formación



Área de prevención de acoso sexual



Área de representatividad



Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista



Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión



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

"Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados".

2. "Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo".

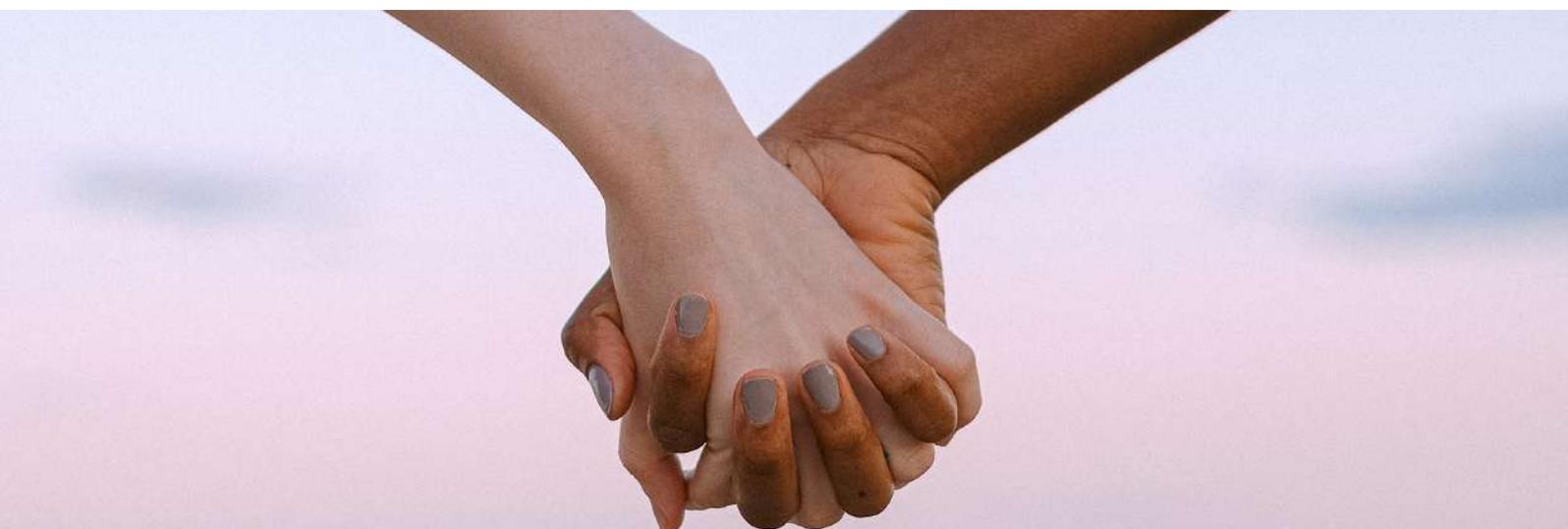
Aplicación del Plan de Igualdad

Ámbito

Este Plan de igualdad se realizó para ser aplicado a toda persona que integre la empresa. Será de aplicación a todo el alumnado de nuestro centro, profesorado, equipo de CMI y la dirección del centro.

Organización

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, comenzando en el mes de marzo de 2021. Una vez haya transcurrido este periodo de tiempo será objeto de revisión y/o actualización.



Recogida de Información

En primer lugar, veremos la distribución que existe en la organización respecto a los puestos de dirección:

Género	Directivos	Total
Mujeres	1	50%
Hombres	1	50%
Total de trabajadores	2	100%

La distribución por género de la plantilla de trabajadores de CMI es la siguiente:

Género	Trabajadorxs	Total
Mujeres	15	88,2%
Hombres	2	11,8%
Total de trabajadores	17	100%

En cuanto a la distribución por género del profesorado que trabajan en el centro de negocios la veremos a continuación:

Género	Profesorxs	Total
Mujeres	20	40,81%
Hombres	29	60,19%
Otros	0	0%
Total de trabajadores	49	100%

Por último, veremos la distribución del total del alumnado de nuestro centro:

Género	Estudiantes	Total
Mujeres	152	77,55%
Hombres	44	22,45%
Otros	0	0%
Total de alumnos	196	100%

Resultados del Diagnóstico

El objetivo principal de la elaboración del diagnóstico es saber en qué situación exacta se encuentra CMI Business School en relación a la igualdad de oportunidades entre los géneros para identificar posibles existencias de desequilibrios o discriminaciones, y desde allí pensar estrategias y herramientas para afrontar esa situación y promover la equidad entre las personas.

Área de análisis	Conclusiones del diagnóstico
Proceso de selección y contratación Desvinculaciones	No se detectan para este área ninguna práctica o criterio discriminatorio. Las condiciones de acceso y de contratación en relación al tipo de contrato y jornada son iguales para todos los géneros.
Clasificación profesional	Están descritas de forma exhaustiva las tareas a desarrollar en cada departamento. No se detectan prácticas o criterios de desigualdad en cuanto a los procesos de recursos humanos de CMI.
Formación y desarrollo profesional	Se da formación en igualdad de oportunidades en los servicios (Máster) que presta CMI Business School, por lo que nuestros trabajadores están formados en igualdad. En cuanto al Desarrollo, existe un sistema de valoración de puestos neutros y no discriminatorio.
Promoción profesional	Fomenta el acceso a la Promoción Profesional de forma paritaria para todos los géneros. Se evalúa de manera objetiva evaluando la aptitud y actitud de los empleados atendiendo a criterios igualitarios.
Retribuciones	No existe brecha salarial entre ninguno de los trabajadores. Retribución definida acorde al manual de puestos establecidos. La estructura organizativa se presenta claramente definida.
Representatividad de género	La representación de género femenino en CMI es del 54%, dejando así el 46% al masculino. La ley orgánica de igualdad 3/2007, en su Disposición Primera recomienda que el número de personas de un mismo sexo no supere el 60% ni sea menos del 40%. Lo que nos muestra que hay una pequeña diferencia a favor de las mujeres. En cuanto a la dirección está compuesta de manera paritaria.
Comunicación, lenguaje e imagen no sexista	La página web del centro y sus producciones no destacan la figura de un género sobre el otro. En relación a las comunicaciones, tanto internas como externas se ha detectado la utilización de un lenguaje aceptado, donde no se excluye a ningún género.
Políticas sociales: mujeres en situación de violencia de género o riesgo de exclusión	No existen convenios con organizaciones para favorecer la inclusión de colectivos vulnerables. No existen comunicaciones de guías de ayuda ni atención en caso de violencias de cualquier tipo.
Acoso sexual o discriminación por razón de sexo	Actualmente existe un protocolo ante situaciones que puedan darse de acoso sexual. No existe ninguna formación al respecto. Hasta el momento, no se han llevado a cabo campañas de igualdad.



Área de análisis

Para cada una de las áreas analizadas se refleja a continuación de manera gráfica cómo se encuentra la organización en materia de igualdad para ver la situación desde una forma global y en qué grado cumplen con la normativa legal.

La Empresa cumple adecuadamente con los aspectos incluidos en la LO 3/2007	La Empresa debe mejorar en el cumplimiento de los aspectos incluidos en la LO 3/2007	La empresa no cumple de forma adecuada con los aspectos incluidos en la LO 3/2007

Cómo se encuentra la organización en materia de igualdad. Elaboración CMI Business School.

Análisis del área	Conclusiones		
	Adecuado	Debemos mejorar	No adecuado
Selección			
Clasificación			
Formación			
Promoción			
Retribución			
Representatividad			
Comunicación			
Políticas sociales			
Acoso sexual/discriminación			

Cómo se encuentra la organización en materia de igualdad - Análisis y conclusión. Elaboración CMI Business School.

Resultados

Acciones y medidas

Ámbito de actuación	Objetivos	Acción	Responsable de ejecución y seguimiento	Fecha prevista
Selección	<p>Evitar cualquier posible discriminación por razón de sexo en el proceso de selección.</p> <p>Garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación.</p>	<p>Descripción previa del puesto a cubrir.</p> <p>Elaboración de un manual que incluya todo el procedimiento de selección.</p> <p>Sensibilizar a personas que participan en procesos de reclutamiento a través de formación específica.</p> <p>Creación de un manual sobre recomendaciones de selección no sexista.</p>	Responsable de Recursos Humanos (Área de selección)	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Clasificación	Asegurar el mismo valor para toda la plantilla para las mismas tareas asignadas.	<p>Revisar que en el Manual de Puestos se encuentren descritas todas las tareas y características de los candidatos.</p> <p>Realizar una newsletter trimestral con información relevante sobre la equidad entre personas, violencia de género.</p>	Área de Selección	Revisión anual
Formación	Impulsar las formaciones para los empleados de la organización y favorecer la igualdad de oportunidades.	<p>Sensibilizar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades, acoso sexual.</p> <p>Implantar un programa formativo que tenga en consideración el desarrollo del talento y competencias. Todos los contenidos estarán contemplados desde una perspectiva de género.</p> <p>Dar formación según necesidades del trabajador.</p> <p>Fomentar la formación en departamentos en los que un género esté menos representado.</p>	Dirección	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Promoción	Asegurar procedimientos de promoción justa y equilibrada para hombres y mujeres.	<p>Elaboración de un manual de desempeño que ayude a empleados en relación a las funciones requeridas y establecimiento de criterios para valorar la promoción interna.</p> <p>Protocolo que asegure la igualdad de méritos con preferencia al género menos representado.</p>	Dirección	Revisión anual

Ámbito de actuación	Objetivos	Acción	Responsable de ejecución y seguimiento	Fecha prevista
Retribución	Políticas salariales transparentes y que asegure la equidad, asegurando la no discriminación por razón de género.	Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria, evitando discriminaciones de género en las retribuciones. Llevar a cabo de forma periódica un análisis sobre las retribuciones medias. Si se da una situación de discriminación salarial, se aplicarán inmediatamente medidas correctoras.	Dirección	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Representación	Trabajar en la paridad de género, mejorando la representación equilibrada de los dos géneros en la organización.	Revisión periódica en cuanto al equilibrio por sexo de la plantilla para la detección de barreras en la igualdad. Lograr una participación equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas de la empresa. Potenciar la participación del género femenino en comisiones y órganos decisorios.	Dirección de personas	Se revisará la distribución de la plantilla anualmente.
Comunicación	Uso de un lenguaje e imagen adecuada en materia de igualdad tanto en sus comunicaciones internas y externas.	Comunicar a todo el personal de la empresa respecto todas las decisiones y acciones a tener en cuenta. Manual de lenguaje inclusivo. Decálogo de publicidad no sexista. Guía del uso de un lenguaje no sexista. Guía de Buenas Prácticas. Acciones de marketing que den mayor visibilidad a las mujeres en puestos directivos y de responsabilidad.	Dirección	Revisión anual
Políticas sociales	Flexibilidad de la jornada laboral. Mostrar apoyo hacia personas víctimas de violencia de género.	Impulsar medidas para toda la plantilla para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada, asegurando que no haya consecuencias negativas. Impulsar el uso de herramientas tecnológicas para una mayor flexibilidad. Presentar guía para la atención a mujeres trabajadoras en situación de violencia de género.	Dirección de recursos humanos (gestión de personal)	Revisión anual
Prevención de acoso sexual	Velar para que dentro de la organización no exista ningún tipo de acoso y por razón de género.	Formar a todos los empleados y empleadas, dando pautas a seguir en estas situaciones. Lanzar una campaña de sensibilización de prevención de acoso.	Dirección	Revisión anual

Evaluación y seguimiento

La Ley 3/2007 establece que los planes de igualdad asignen los objetivos, estrategias y acciones para su consecución, de la misma forma el establecimiento de sistemas de evaluación y seguimiento.

El objetivo de la evaluación es valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos.

La organización evaluará los siguientes aspectos:

- Las medidas realizadas y los objetivos propuestos: comprobar si el Plan es aplicable a la empresa, si los objetivos son adecuados y las medidas son coherentes.
- Los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas: revisar si éstas han respetado el cronograma y si la infraestructura es adecuada.

Para llevar a cabo el seguimiento del plan se han designado responsables de la organización, cuyas funciones serán las siguientes:

- Revisión anual del Plan de Igualdad.
- Analizar si se están cumpliendo las medidas descritas en el presente documento.
- Sustitución de medidas y acciones si se consideran otras más efectivas para la consecución de objetivos.
- Revisar la reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de hombres y mujeres.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades.

La evaluación del Plan de Igualdad se llevará a cabo cada cuatro años, una vez finalice la vigencia del mismo, mediante la revisión de cumplimiento de indicadores y objetivos.



Plan de Comunicación

Este Plan de Comunicación va a tener como objetivo informar a los trabajadores y trabajadoras de todas las medidas y acciones que se pretenden conseguir mediante la implantación de este Plan de Igualdad.

Es de vital importancia que todos sean conscientes y estén informados en todo momento, por ello se utilizarán medios y soportes para esta comunicación, que serán mediante:

- Correo electrónico
- Plataformas digitales
- Página web
- Documentación compartida



CMI
BUSINESS
SCHOOL



ANEXO I

Protocolo de actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo y acoso psicológico o moral.

Declaración de Principios

El derecho a la dignidad, la igualdad de todas las personas ante la ley, el derecho a la vida y a la integridad física y moral y derecho a la no discriminación se encuentran reflejados en el artículo 14 de la Constitución Española, por lo que el acoso laboral vulnera los derechos anteriormente citados.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos y es un principio fundamental en la Unión Europea. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Con la finalidad de hacer frente a todo tipo de acoso en nuestra organización, se presenta este protocolo de actuación, en el que se declara lo siguiente:

- 1** No se tolerará ninguna forma de acoso en el trabajo, puesto que supone un atentado contra el derecho a la dignidad de la persona.
- 2** Queda prohibido cualquier conducta de acoso en todas sus formas, sin prestar atención a quien es la víctima ni cuál es su puesto jerárquico en la empresa.
- 3** Toda la plantilla de la organización tiene la obligación de ofrecer ayuda y de no callarse ante una situación de acoso.
- 4** En el caso de producirse una situación de acoso laboral, la empresa se compromete a proteger a los trabajadores y trabajadoras que sean víctimas de sufrir acoso tomando las medidas necesarias y evitar de todas las formas y con todos los medios que se consideren necesarios, que la situación se repita.

Definición de Acoso

Acoso sexual

La definición de acoso sexual se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y queda definido en el artículo 7.1 como "(...)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."

Teniendo en cuenta, que se considerará acoso sexual, 'cualquier comportamiento', aunque el comportamiento no se haya producido de manera reiterada ni sistemática.

Comportamiento de naturaleza sexual

Verbal	No verbal	Físico
Difundir rumores sobre la vida sexual y preferencias sexuales	Miradas lascivas hacia el cuerpo	Acercamiento físico excesivo
Hacer bromas sexuales obscenas	Cartas, notas, correos de contenido sexual	Contacto físico no solicitado (ejemplo: masajes no deseados)
Presionar para tener citas o demandas de favores sexuales	Gestos obscenos	Búsqueda de quedarse a solas con la persona sin necesidad
Condicionamiento a acceso o pérdida de empleo a cambio de un favor de contenido sexual	Observaciones clandestinas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios	Coaccionar para mantener relaciones sexuales

Acoso sexual

- **Chantaje sexual:** Cuando la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, etc.
- **Acoso sexual ambiental.** Los sujetos mantienen una conducta de naturaleza sexual, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio.

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".

Esta definición queda recogida en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Comportamientos de acoso por razón de sexo

Verbal	No verbal
Descalificaciones en público o privado sobre la persona por razón de su sexo	Ignorar aportaciones por el sexo de la persona
Utilizar humor sexista	Asignar un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad, por causa de género
Ridiculizar a personas que asumen tareas que desde siempre ha realizado el otro sexo	Denegar permisos a los cuales se tiene derecho, por causa de género.



Acoso moral

El acoso moral es *'la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un atentado contra la dignidad del trabajador o trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno de trabajo.* (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, nota técnica de Prevención nº476).



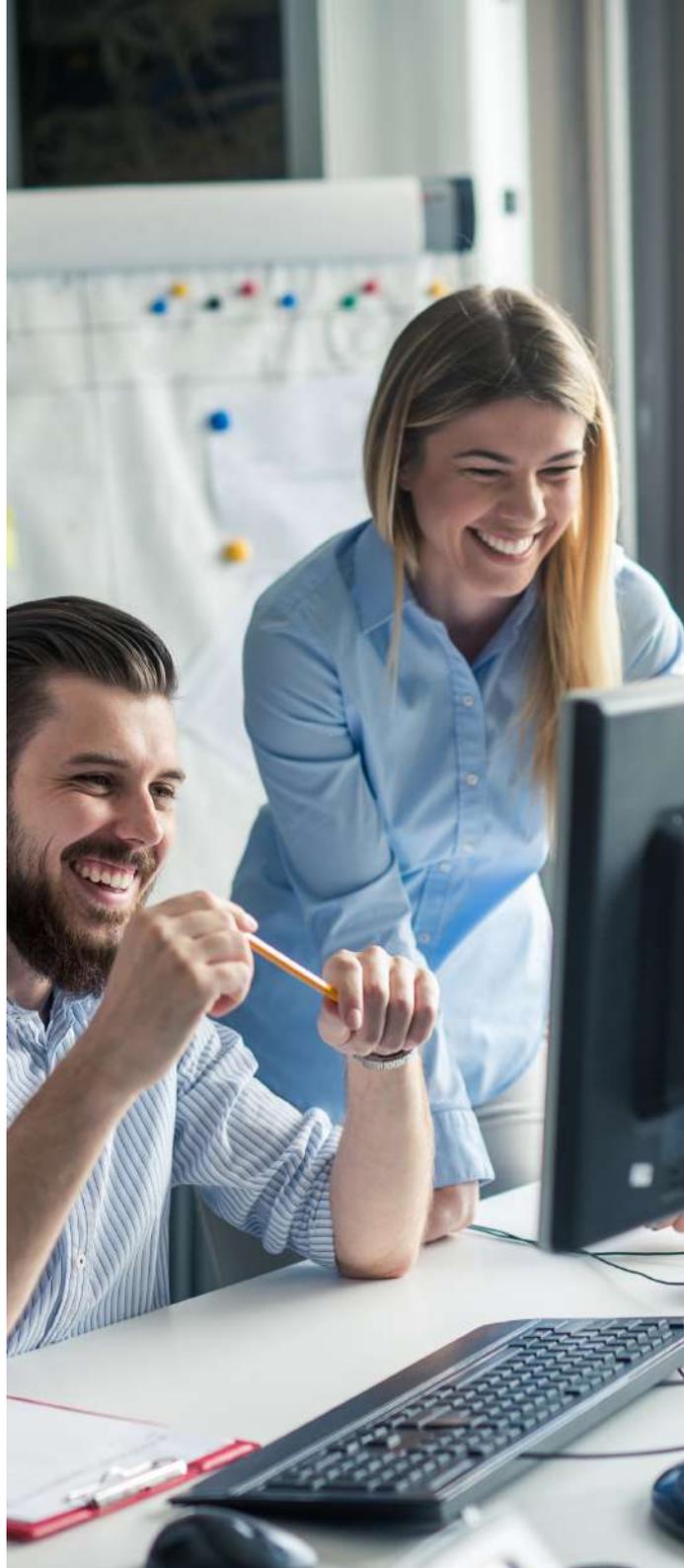
Comportamientos y formas de expresión del acoso moral

- 1** Realización de comentarios para ridiculizar públicamente a la persona, ya sea por cuestiones físicas, estilos de vida, etc.
- 2** Encomendar a la persona trabajos excesivos, con metas imposibles, innecesarios o monótonos.
- 3** Manipulación de información, haciendo un uso hostil de esta información, ya sean amenazas, críticas, etc.

Medidas preventivas

En CMI Business School no se registran ninguna de las situaciones mencionadas anteriormente en este documento. Para seguir así e impedir la aparición de cualquier caso similar, será fundamental establecer ciertas medidas preventivas que evitarán casos de acoso laboral. Ellas serán:

- ✓ Difundir este protocolo de actuación, haciéndolo público, de forma que todas las personas miembros de CMI sean conscientes y garantizando el conocimiento efectivo de dicho documento.
- ✓ Dar formación a todos los trabajadores de la organización sobre las conductas consideradas acoso sexual o por razón de sexo.
- ✓ Evaluar los riesgos psicosociales y prevención de conductas inadecuadas.
- ✓ Todos los empleados tienen la responsabilidad de garantizar un clima laboral adecuado en el que se respete la dignidad de todas las personas. Las personas de la dirección tienen la labor de revisar y de que no se produzcan estas conductas.
- ✓ Lanzar una campaña de sensibilización para saber detectar en todo momento una situación de acoso.



Iniciativa y compromiso con la empresa

CMI Business School tendrá la obligación legal de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, proporcionando los medios y recursos necesarios para prevenir estas situaciones indeseables, así como proporcionar ayudas y que las víctimas se sientan apoyadas por la organización para posibles denuncias o reclamaciones.

Procedimiento de actuación y resolución

En el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, queda reflejado un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo que comprende los siguientes principios:



El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.



La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de todas las personas y derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre hombres y mujeres.



El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.



La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Todo acto considerado acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable en relación con el género se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Está considerado como infracción muy grave en el Estatuto de los Trabajadores y puede ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la rendición del contrato de trabajo.

Además, el acoso sexual puede ser constitutivo de delito conforme a lo previsto en el Código Penal con pena de prisión o multa.

El procedimiento de actuación debe ser claro y rápido, otorgando credibilidad a la víctima y asegurando la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad.

Procedimientos de resolución de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia. Esta podrá ser realizada por la víctima o por su representante legal. En la denuncia debe figurar:

- Nombre de la persona que presenta la denuncia.
- Nombre de la persona víctima de violencia de género.
- Nombre de la persona presunta culpable.
- Hechos del acoso sufrido.
- Fecha/s y hora/s en los que los hechos se han producido.
- Nombre de las personas testigos, siempre que los haya.
- Firma de la persona que presenta la denuncia.

Posteriormente, el proceso será de recopilación de información, que se desarrollará con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas, y por supuesto con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de todas las partes afectadas.

Al finalizar este proceso de investigación, la Asesoría Confidencial emitirá un informe de valoración con las conclusiones y propuestas, que remitirá a la Secretaría General, en el que se propondrá algunas de estas opciones:

- ✓ Archivo de la denuncia (desistimiento de la persona denunciante, falta de indicios o acuerdo amistoso entre las partes).
- ✓ Incoación de expediente disciplinario, si se deduce alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- ✓ Cuando se deduzca que se han producido hechos claros de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, se propondrá al órgano competente la incoación de un expediente disciplinario y falta grave de acoso, y las correspondientes medidas correctoras.



Seguimiento y Evaluación

Se llevará el control y registro de cualquier comportamiento inusual y en su caso, de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes. En ese caso, se realizará cada 4 años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente documento.



CMI

 C/ López de Hoyos 9, 1º derecha,
28006. Madrid, España

 cmi@cmiuniversal.com

 +34 91 172 43 58

 +34 681 36 12 27

www.cmiuniversal.com

