

Segundo Plan de Igualdad Master.D

La igualdad implica aprovechar
las capacidades de todas las personas,
independientemente de su raza, color o género.

MASTER DISTANCIA

Master Distancia es una empresa dedicada a la Formación Abierta, cuya sede central se encuentra en Zaragoza. Cuenta con 24 delegaciones en el año 2018 repartidas por las principales provincias del territorio nacional. Fundada en 1994, en la actualidad es el mayor proveedor privado de cursos, tecnología y servicios educativos, además de ser especialistas en la preparación de oposiciones así como cursos profesionales.

Master.D es una empresa de formación con una metodología innovadora, eficaz y probada, la Formación Abierta, que integra todas las fórmulas docentes (distancia, online, presencia...) y las combina con soluciones tecnológicas propias que permiten poner en contacto personas en localizaciones dispersas con el objetivo de poder cumplir sus metas personales y profesionales de la manera más flexible, apoyados siempre por la red de centros disponible en todo el territorio.

El modelo, basado en la formación a dos niveles: el conocimiento y las habilidades, tiene como lema "*Tu éxito, nuestro éxito*". Gracias a todo esto hoy ayudamos a personas, empresas, centros de formación, universidades e instituciones en todo el mundo facilitándoles las herramientas y la tecnología para la mejora de su rendimiento y actividad.

Nuestro ADN se compone de unos valores sobre los cuales construimos los tres pilares de nuestro éxito como empresa, representados por tres modelos:

- Modelo de negocio. El éxito es ser rentables y crecer de forma sostenible.
- Modelo docente: El éxito de nuestros alumnos es nuestro éxito.
- Modelo de Equipos Auto Liderados: **El éxito de un EAL se logra cuando las personas lideran sus propias metas para el logro de una meta común.**

INTRODUCCIÓN

Somos diferentes. Sí, es un hecho incuestionable que cada persona es diferente de la que se encuentra a su lado y que de manera más o menos consciente en la sociedad utilizamos etiquetas que tratan de definirnos y clasificarnos para tener un sentido de control o pertenencia. Pero eso no significa que debamos tener diferentes derechos, obligaciones y oportunidades atendiendo a nuestra pertenencia a un grupo u otro.

Bajo las etiquetas de género, raza, edad o discapacidad, encontramos a menudo en nuestro entorno, y fundamentalmente en la empresa, prejuicios que nos llevan a discriminar y vulnerar los derechos de las personas afectadas. Por este motivo se hacen necesarias políticas generales de no discriminación, con especial atención en los grupos tradicionalmente más excluidos. En una sociedad globalizada e interconectada, la diversidad va a más, somos cada día más heterogéneos y eso es precisamente lo que nos enriquece. Por encima de la pertenencia a cualquier colectivo somos seres humanos, con unas circunstancias, unas vivencias y unas necesidades concretas.

Para que la sociedad experimente un verdadero cambio hacia la igualdad, son necesarias las políticas de igualdad, pero no es lo único, ya que todos los colectivos hemos de atrevernos, **asumir retos sin miedo y apuntar a lo más alto para romper los techos de cristal**. Porque la diversidad es sinónimo de progreso, porque la suma de todas las capacidades suponen un valor añadido a las empresas, y por consiguiente, un beneficio para la sociedad.

Desde Master.D trabajamos en la construcción de una sociedad más igualitaria, solidaria y justa, y con esa intención elaboramos este segundo Plan de Igualdad.

EQUIPOS AUTO LIDERADOS

El modelo de gestión elegido por Master.D es el de Equipos Autoliderados. Este modelo está fundamentado en nuestro ADN, siendo una forma de actuar de acuerdo a nuestros valores, basada en el liderazgo de las personas y los equipos. El modelo EAL se basa en el trabajo en equipo a través del liderazgo de cada uno de sus miembros. Consiste en saber de dónde vengo, dónde estoy y decidir a dónde voy, a nivel individual y de equipo.

No existe estructura directiva ni en los equipos ni entre los equipos, de esta manera todo el personal descubre que juega un papel principal para la supervivencia y/o crecimiento del equipo. Requiere de un líder de equipo cuya función es ser generador de éxitos, ayudando a que los miembros del equipo triunfen.

El modelo EAL es el modelo de gestión más rentable tanto para la empresa como para todos los trabajadores y trabajadoras, tanto en rentabilidad económica como en satisfacción personal. Cada equipo puede gobernarse de forma diferente, siendo un modelo vivo, que evoluciona con la práctica. El marco de referencia del cual nadie puede salirse sería el siguiente:

- Decisiones en contra del marco legal vigente.
- Decisiones que vayan contra la rentabilidad.

- Decisiones que causen disminución en el servicio a los alumnos o al cliente interno.
- Decisiones que afecten o causen un cambio en el funcionamiento o estructura en algún otro equipo sin que estos estén de acuerdo.
- Decisiones que vayan en contra de nuestros 3 modelos:
 - o Modelo económico
 - o Modelo Docente
 - o Modelo de Equipos Autoliderados.

Todo lo demás se puede plantear y/o cambiar.

COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

La igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres es un principio que impregna la cultura y el ADN de Master.D. Nuestras políticas están basadas en el desarrollo de las personas dentro de los Equipos Auto Liderados, independientemente de su sexo, raza o religión. Master Distancia apuesta por la diversidad en todos los procesos sin que cualquier circunstancia personal determine un comportamiento distinto por parte de la empresa.

Conscientes de que la realidad y el entorno social son aún lejanos a esta igualdad efectiva en muchos aspectos, y fieles a nuestro compromiso con la sociedad en general y con nuestros colaboradores, clientes y accionistas de crear un día a día mejor para las personas, manifestamos nuestro compromiso para impulsar este Plan de Igualdad y ser proactivos en la consecución del mismo, con todas las herramientas que tengamos a nuestro alcance.

Este Plan de Igualdad está pensado y diseñado para todas las personas que trabajan en Master Distancia, no está dirigido en exclusiva a colectivos de hombres o de mujeres. Se trata de un compromiso por parte de la empresa que hará uso de todos los recursos necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación, velando por la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre todos sus trabajadores y trabajadoras.

En especial queremos proteger la dignidad personal en el seno de la empresa, estableciendo pautas de comportamiento saludables y erradicando aquellas conductas que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Este Plan tiene una vigencia de 4 años, los comprendidos entre 2019 y 2022 y entrará en vigor al día siguiente de su firma prorrogándose de forma automática hasta que se llegue a un nuevo acuerdo entre la empresa y el comité de empresa. Por supuesto, es algo dinámico, está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.

DIAGNÓSTICO DE LA PLANTILLA

Los datos de plantilla registrados en este informe están actualizados a fecha 9 de octubre de 2018.

1. Número y porcentaje de mujeres y hombres en la plantilla.

Objetivo: Analizar si en la organización existe una distribución equilibrada de trabajadoras/es. La composición equilibrada, de acuerdo con la Ley de Igualdad, establece que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60%, ni sean menos del 40%.

Composición de la Plantilla					
Año	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	%hombres	Total
2016	204	69%	92	31%	296
2017	250	73%	92	27%	342
2018	317	75%	105	25%	422

Atendiendo a los datos es una plantilla claramente feminizada. La explicación la encontramos en el sector al que pertenece la empresa, el sector de la educación, ya que tanto en España como en toda la Unión Europea, la docencia está claramente compuesta por una mayoría de mujeres, alcanzando una media superior al 70%.

2. Número y porcentaje de mujeres y hombres líderes

Objetivo: Analizar si en la organización existe una distribución equilibrada de líderes.

AÑO 2018	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
Líderes	44	76%	14	24%	58

TABLA SALARIAL POR LIDERES

	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	%hombres	Total
Bandas salariales					
12.000-15.000	0	0%	0	0%	0
15.001 € y 18.000 €	0	0%	0	0%	0
18.001 € y 22.000 €	0	0%	0	0%	0
22.001 € y 25.000 €	9	90%	1	10%	10
25.001 € y 30.000 €	15	88%	2	12%	17
30.001 € y 35.000 €	4	57%	3	43%	7
35.001 y 40.000	7	78%	2	22%	9
Más de 40.000	9	60%	6	40%	15
TOTAL	44		14		58

Disponemos únicamente de los datos actuales, por lo que no podemos conocer la evolución. En ellos se aprecia que las personas líderes mantienen una proporción similar a la de la composición de la plantilla.

3. Número y porcentaje de hombres y mujeres por tipo de contrato y jornada.

Objetivo: Conocer la estructura de contratación en la empresa, y si existe concentración de hombres o de mujeres, en algún tipo de contrato o jornada.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATOS					
Tipo de contrato	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
Temporal a Tiempo Completo	65	88%	9	12%	74
Temporal a tiempo Parcial	22	67%	11	33%	33
Fijo Discontinuo	0	0%	0	0%	0
Indefinido a Tiempo Completo	173	71%	69	29%	242
Indefinido a Tiempo Parcial	51	81%	12	19%	63
Prácticas	4	50%	4	50%	8
Aprendizaje	0	0%	0	0%	0
Otros (becas de formación, etc.)	2	100%	0	0%	2
TOTAL	317	75%	105	25%	422

La política de la empresa es realizar prioritariamente contratación indefinida, salvo en situaciones de carga de trabajo eventual que aconseje la contratación de personal con carácter temporal.

4. Número y porcentaje de mujeres y hombres por perfiles.

Objetivo: La finalidad de este indicador es la de describir la proporción de mujeres y hombres que caracteriza a cada perfil, y detectar aquellos perfiles en los que se concentra un porcentaje importante de mujeres (feminizados) o de hombres (masculinizados). Para ello es necesario identificar en la columna de la izquierda la denominación del Perfil.

PERFILES					
Perfiles	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	%hombres	Total
Profesor titular	48	71%	20	29%	68
Auxiliar administrativo	2	100%	0	0%	2
Televendedor/a	55	89%	7	11%	62
Servicios generales	2	33%	4	67%	6
Titulado no docente	162	69%	71	31%	233
Agente Comercial	18	90%	2	10%	20
Oficial activo 1ª	15	94%	1	6%	16
Oficial Activo 2ª	15	100%	0	0%	15
Total	317	75%	105	25%	15

A continuación se muestran la tabla con el salario medio por perfil profesional tanto para hombres, mujeres y el total. En ella se puede ver que el salario medio de los hombres es superior al de las mujeres en todos los perfiles menos en televendores y profesor/a titular.

Promedio Total

por perfil profesional	Hombre	Mujer	Total general
AGENTE COMERCIAL	27.099,57	19.982,60	20.731,75
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		13.934,79	13.934,79
Becarios		6.431,25	6.431,25
EMPLEADO SERVICIOS GENERALES	26.582,47	24.146,26	25.770,40
OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	30.440,39	25.894,88	26.178,98
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª		19.162,20	19.162,20
PROFESOR TITULAR	20.315,78	21.395,07	21.050,29
TELEVENDEDOR	20.591,46	26.237,31	25.471,77

TITULADO NO DOCENTE	28.125,53	24.170,42	25.351,82
Total general	25.828,28	23.529,78	24.112,58

Vemos en los datos que en algunos perfiles existe una discriminación respecto al hombre por lo que, para alcanzar una mayor igualdad, se debería potenciar la contratación de hombres en algunos perfiles concretos como por ejemplo: Oficial administrativo o auxiliar administrativo. No obstante, somos conscientes de que esta circunstancia es reflejo de la situación del mercado, en el que predominan un sexo u otro dependiendo del trabajo a desempeñar.

5. Distribución de la plantilla por bandas salariales y grupos profesionales, desagregados por sexo.

Objetivo: La política retributiva de una organización es el conjunto de criterios utilizados para determinar los salarios de las personas que trabajan en ella. Y si ésta es igualitaria implica la inexistencia de diferencias salariales a la hora de retribuir el trabajo de mujeres y hombres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES

Bandas salariales	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	%hombres	Total
12.000-15.000	21	91%	2	9%	23
15.001 € y 18.000 €	42	71%	17	29%	59
18.001 € y 22.000 €	69	75%	23	25%	92
22.001 € y 25.000 €	83	74%	29	26%	112
25.001 € y 30.000 €	55	79%	15	21%	70
30.001 € y 35.000 €	14	67%	7	33%	21
35.001 y 40.000	17	74%	6	26%	23
Más de 40.000	13	59%	9	41%	22
TOTAL	314		108		422

Desde hace años se está trabajando en disminuir las diferencias que pueda haber en salarios entre hombres y mujeres, como queda evidenciado en el cuadro anterior. A este respecto, hay que señalar que en enero de 2018 se realizó una subida salarial a toda la plantilla aplicando un porcentaje de subida diferente en función del salario que tenía cada trabajador y trabajadora. Destacamos que en Master-D se paga a todos el personal por encima del convenio. Indicar también que dentro de las metas estratégicas, existe un compromiso de subir los salarios por encima del IPC siempre y cuando se alcancen los resultados económicos previstos.

6. Número de personas de la plantilla que se han acogido a algún tipo de permiso o excedencia por cuidado de familiares dependientes

Objetivo: Este indicador recoge el número de mujeres y hombres con responsabilidades familiares que pueden acogerse a permisos o excedencias, y efectivamente lo hacen. Es importante, tener en cuenta el número de personas dependientes a cargo de los empleados y empleadas de la organización, de manera que se pueda detectar con facilidad los puntos de mejora o fortalezas a la hora de proponer las medidas de conciliación y averiguar las necesidades que realmente tiene la plantilla.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN					Total
	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres	
Permiso de paternidad	NA	2	0	100%	2
Permiso de maternidad (a partir de la 6ª semana)	16	NA	100%	0	16
Permiso de lactancia	15	0	100%	0	15
Reducción de jornada por guarda legal (menores de 12 años)	49	0	100%		49
Excedencia por cuidado de menores	0	0			0
Excedencia por cuidado de familiares dependientes	0	0			0
Excedencia voluntaria	2	1			3

Estos datos son de 2017 y 2018 acumulados. De las 16 bajas por maternidad, 10 han pedido reducción de jornada al incorporarse a la actividad laboral.

PLAN DE IGUALDAD

1. OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales que nos marcamos como organización a través de este Segundo Plan de Igualdad son los siguientes:

- Reforzar el **compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa** asumido por Master.D, con la idea de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras y de sus familias, así como fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral **las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.**

- Mejorar la **distribución equilibrada de géneros** en el ámbito de aplicación del plan, principalmente en aquellos grupos profesionales en los que uno de los géneros esté subrepresentado.
- Promover y mejorar las posibilidades de **acceso a puestos de responsabilidad a ambos géneros, proporcional a la composición de la plantilla**, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en la organización.
- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el **desarrollo de habilidades y competencias**, sin distinción de género.
- Velar por la seguridad y salud de la plantilla, incorporando en la **política de prevención la perspectiva de género**.
- Continuar favoreciendo e impulsando la **conciliación de la vida laboral, familiar y profesional** de los trabajadores y trabajadoras.
- **Prevenir** y actuar en situaciones de **acoso laboral, sexual y acoso por razón de género**.
- Difundir una **cultura empresarial comprometida con la igualdad**, que implique a toda la organización, desde la dirección de la empresa, mandos intermedios y la totalidad de la plantilla.

Acciones:

- En la encuesta que se realiza bianualmente a toda la plantilla sobre Clima Laboral, se incluirá un apartado específico para conocer el nivel de igualdad y sexismo dentro de los EAL. Los resultados serán analizados por el Comité de Igualdad.
 - o Indicador
 - Análisis de la evolución de los resultados.

2. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

ACCESO AL EMPLEO. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A CUALQUIER PUESTO DE TRABAJO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.

La selección de personal es un proceso clave en el acceso al empleo. En este contexto, la imparcialidad y la ausencia de discriminación en los procedimientos de selección de personal son una necesidad y una demanda social creciente. Master Distancia, a través de su organización en Equipos Auto Liderados, garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y se compromete a sensibilizar a los equipos, en caso de igualdad de méritos y capacidades, la preferencia de contratación a la persona del género menos representado en el equipo al que opte, teniendo en cuenta la situación que se da en el mercado.

En este sentido, y para fomentar la diversidad, determinadas vacantes se ofertan a través de la Fundación ONCE, DFA e Inaem, y se publican en la Intranet de la empresa. En este ámbito y cumpliendo con esta premisa de fomento de la diversidad, se ha firmado un acuerdo de colaboración con Fundación Down, por el que se acuerda la contratación laboral de un usuario de los Servicios de formación y Empleo de Fundación Down Zaragoza, para el puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo.

Los procesos de selección, así como su difusión a través de medios tanto internos como externos, utilizarán criterios estrictamente profesionales, siempre con un lenguaje no sexista, de manera que no respondan a ningún estereotipo de uno u otro género

Objetivos:

- Fomentar el acceso y contratación del sexo menos representado.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación en el acceso al empleo.

Acciones:

- Elaboración de unas recomendaciones de lenguaje inclusivo para la publicidad de los puestos de trabajo, con indicaciones sobre denominación del puesto, así como recomendaciones para la selección de personal a contratar.
 - o Indicador.
 - Elaboración de las recomendaciones: 30 de junio 2019
 - Publicación de las recomendaciones: 1 de octubre 2019
 - Formación sobre las recomendaciones: 30 de octubre 2019
- En cada EAL, la persona que realice el proceso de selección tendrá que conocer y llevar a la práctica estas recomendaciones, realizando acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participen en los procesos de selección con el fin de conseguir la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias. Las candidaturas deberán ser valorados por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencia.
 - o Indicador:
 - Número de acciones formativas anuales.
- Plan de acogida para personal en prácticas, con formación y seguimiento en habilidades transversales, con acciones de captación de nuevo talento en centros de Formación de Personal y Universidades. El objetivo es la atracción y retención del talento.
 - o Indicador:
 - Personas que comienzan en prácticas y que se quedan a trabajar. Evolución anual.

AREA DE CONDICIONES DE TRABAJO. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, IGUALDAD EN MATERIA RETRIBUTIVA, TIPOLOGÍA DE CONTRATO, PRESENCIA DE MUJERES EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD.

Como ya se comentaba en el anterior Plan de Igualdad de Master.D, la retribución salarial en Master.D con carácter general está compuesta de una parte fija relativa a la categoría profesional asignada en función al Convenio Colectivo, de otra parte de carácter voluntario asignada en función al desempeño, exigencias y responsabilidades individuales, y de una tercera parte de periodicidad cuatrimestral en función de los objetivos de la empresa y del equipo en el que se desempeñen las funciones, regulado de manera interna.

Ninguna de estas partes tiene distinción en función al género, siendo compromiso de la Empresa evitar que se produzcan desviaciones por esta razón. En todo caso, el sistema de retribución variable se mide conforme a criterios objetivos e igualitarios entre hombres y mujeres según el modelo de equipos autoliderados en base a unas metas tanto de equipo como individuales y

que están al margen de cualquier otro tipo de incentivos que la dirección de la empresa quiera otorgar.

En el diagnóstico llevado a cabo previo a este segundo Plan de Igualdad, se puede apreciar que las mujeres profesionales de Master.D tienen salarios equiparables con sus compañeros hombres. Por otra parte, y en línea con la filosofía de igualdad de la empresa, las mujeres ostentan cargos de responsabilidad en cuanto a liderazgo de equipos de manera equilibrada con la composición de la plantilla.

La dirección de la empresa está comprometida con seguir trabajando en este sentido, tal como lo demuestra que una de las 7 metas estratégicas sea el Compromiso con las personas (Meta 4).

Objetivos específicos:

- Garantizar el principio de igual salario por trabajo de igual valor.

Acciones:

- Identificar el impacto de los puestos de trabajo independientemente de que sean ocupados mayoritariamente por hombres o mujeres.
 - o Indicador.
 - Que el mayor número de equipos consigan los resultados y por ello accedan al cobro del incentivo económico. Medición anual.
- Establecer en la medida de lo posible y siempre que el presupuesto lo permita incrementos adicionales con el objetivo de eliminar posibles discriminaciones. La Meta 4 del Plan Estratégico así lo recoge, con mejoras salariales por encima del IPC, siempre que se cumpla lo previsto en la Meta 1.
 - o Indicador.
 - Controlar la evolución del precio medio /hora desagregado por sexos anualmente. Este concepto incluirá tanto el salario fijo como los incentivos percibidos a lo largo del año.

AREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN. REGLAS DE ASCENSO BASADAS EN CRITERIOS QUE NO LLEVEN A SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN EN FUNCIÓN DEL SEXO. FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA MUJERES QUE LES PERMITA OCUPAR PUESTOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD O ACCEDER A PUESTOS DE TRABAJO EN LAS QUE ESTÉN SUBREPRESENTADAS. ACCIONES DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES DIRIGIDAS AL PERSONAL DE LA EMPRESA.

Master Distancia, como empresa dedicada y especializada en formación, tiene muy presente la importancia de la formación en todos los ámbitos para el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores. Por ello se compromete a informar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla.

Cada EAL diseña, organiza y ejecuta sus planes formativos en función de sus necesidades, adaptándolas al máximo a sus líneas de trabajo. Existe un equipo encargado de gestionar las solicitudes de formación bonificada a través de FUNDAE que llegan de todos los EAL. Además, Master.D destina el 2% del presupuesto de inversiones del año para la formación de sus

trabajadores y trabajadoras, de forma que se duplica el dinero que corresponde a través del crédito formativo para la formación bonificada.

Objetivos:

- Información y sensibilización a toda la plantilla en igualdad de género, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, de manera que se fomente la igualdad entre hombres y mujeres, así como la objetividad en todos los procesos.
- Formación continua para el mantenimiento del empleo y la promoción. Este objetivo se enmarca dentro del plan de formación desarrollado por la empresa y al que pueden acceder todos los trabajadores y trabajadoras a través de la organización de Equipos Autoliderados.

Acciones:

- Campaña de divulgación del plan de igualdad, y sensibilización en igualdad de género.
 - o Indicador
 - En la formación inicial de todo el personal se entregará el Plan de Igualdad
 - Accesible a toda la plantilla. Publicación en la Intranet.
- Siguiendo la premisa con la que trabaja Master.D, la empresa facilitará que la formación se realice dentro del horario de trabajo, siempre que sea necesaria para su desarrollo profesional en Master-D, y siempre que el EAL así lo decida.
 - o Indicador
 - % de personal que realiza 10 horas o más de formación al año.

La promoción y/o selección de los candidatos y candidatas a un puesto son responsabilidad de los y las integrantes del Equipo Auto Liderado al que pertenezcan, con la visión de dirección general. Dentro de cada Equipo Auto Liderado se podrán proponer las medidas y acciones que crean oportunas y viables para cumplir con estos objetivos de igualdad de oportunidades.

Objetivos:

- Promover el acceso tanto de hombres como de mujeres, de manera proporcional a la composición de la plantilla, a puestos superiores y mandos intermedios.
- Garantizar que la conciliación familiar no suponga freno para ninguna persona.

Acciones:

- Transparencia en la información sobre vacantes así como sobre los criterios de ascenso y movilidad en igualdad de oportunidades: comunes y neutros para todos. En igualdad de condiciones de idoneidad, se sensibilizará en la preferencia de promocionar la persona del sexo menos representado en el grupo del que se trate.
 - o Indicadores.
 - % de publicación de vacantes sobre las totales.
- Reforzar a las personas que quieren invertir en sí mismas ante un puesto de liderazgo y/o movilidad laboral.
 - o Indicadores.
 - Número de líderes desagregados por sexo. Evolución anual.

AREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO. MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA JORNADA PARA FAVORECER, EN TÉRMINOS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR, ASÍ COMO LA CORRESPONSABILIDAD.

A través de este plan de igualdad la empresa pretende garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación pueda disfrutarse sin obstáculos con arreglo a los criterios legales establecidos, y no supongan un recorte de oportunidades a la promoción, ni en el acceso a la formación, ni supongan ningún otro perjuicio en el desarrollo profesional.

Haciendo un poco de historia, encontramos que se han realizado importantes mejoras en este sentido. En los primeros años de recorrido de Master.D, el horario de las oficinas centrales era de 9 a 14 horas y de 16,30 a 19,30 horas de lunes a viernes. Poco a poco, se fue reordenando el tiempo de trabajo, guardando fiesta los viernes por la tarde, hasta llegar a un cambio de horario de 9 a 18 horas de lunes a jueves y de 9 a 15 horas los viernes. Por supuesto, hay perfiles que no guardan este horario, ya que el servicio al alumno se ofrece en algunas delegaciones hasta las 21 horas, de manera que los horarios se adaptan para que siempre haya alguien de guardia en el área docente.

Continúan en vigor las medidas adoptadas en el anterior Plan de Igualdad de 2014 tales como flexibilidad horaria, reducción de jornada, traslados, permiso por lactancia, permiso por maternidad/paternidad a tiempo parcial, vacaciones, coberturas por bajas de maternidad, salud y seguridad durante el embarazo y reuniones por videoconferencia, siempre regulado por el modelo de Equipos Autoliderados.

Para fomentar la conciliación real de la vida laboral, personal y familiar, Master D tiene dispuestas ya otras medidas como la posibilidad de teletrabajo o jornadas reducidas en determinadas épocas, así como áreas destinadas a comedor con el equipamiento necesario, siempre organizado dentro de la estructura fijada por la empresa a través de los Equipos Autoliderados. Todas estas medidas están sujetas a control y supervisión de los propios equipos así como de la dirección de la empresa, y no deben menoscabar el cumplimiento de los objetivos establecidos para el puesto de trabajo.

Por otra parte, Master.D pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras un canal de comunicación para las personas con situaciones especiales en sus responsabilidades familiares, de forma que cada caso sea estudiado de manera individual para tratar de buscar la solución más favorable para ambas partes.

Objetivos específicos:

- Continuar promoviendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de forma equitativa entre mujeres y hombres.
- Sensibilizar en la corresponsabilidad familiar de hombres y mujeres en el ámbito doméstico y cuidado de familiares.

Acciones.

- Creación de sistema que fomente la implantación de medidas de conciliación en los equipos.
 - o Indicadores:
 - Número de medias de conciliación puestas en marcha en los equipos.

- Creación de un canal de comunicación entre la plantilla y dirección a través de la comisión de igualdad para los casos de colaboradores con necesidades especiales.
 - o Indicadores:
 - Número de solicitudes recibidas.
- Campaña de sensibilización de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico, presentando las responsabilidades como derechos, no como cargas. No debemos olvidarnos del impacto positivo en el entorno social, así como de que el resultado supondrá un granito de arena en la construcción de una sociedad más igualitaria.
 - o Indicadores
 - Número de acciones realizadas por año. Vídeos, carteles, noticias, etc.

ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno, así como a la salvaguarda de sus derechos fundamentales de carácter laboral. Por ello Master Distancia apuesta por consolidar las políticas de igualdad y no discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva con este problema.

Por ello, tal como marca el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Master.D se basa en unos valores, de los cuales el número 1 responde a "Personas comprometidas con personas". En función de esta premisa, el objetivo que nos planteamos es definir las pautas que nos ayuden a garantizar que todas las personas sean tratadas con el respeto que merecen, y permitan identificar cualquier situación de acoso tanto moral como sexista, con el fin de solventar cualquier situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de todas las personas.

Objetivos específicos

- Prevención y sensibilización en comportamientos de acoso laboral o mobbing,
- Prevención y sensibilización en comportamientos de acoso de naturaleza sexual
- Prevención y sensibilización en comportamientos de acoso realizado en función del sexo.

Acciones

- Elaboración de **protocolo por acoso laboral, sexual y por razón de sexo** enfocado en la resolución de conflictos. Las denuncias que puedan llegar al Comité de Ética deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso.
 - o Indicador: Elaboración del protocolo por acoso laboral, sexual y por razón de sexo, ligado al protocolo del código de ética. Mayo 2019.

- Evaluación de riesgos psicosociales a través de personas externas durante el reconocimiento médico.
 - o Indicadores.
 - Implantación de la evaluación de riesgos psicosociales en reconocimiento médico. 2019.

USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE, LA COMUNICACIÓN Y LA PUBLICIDAD

Somos conscientes de que una comunicación empresarial no sexista beneficia tanto a los hombres y mujeres de manera individual como a las empresas, de forma colectiva. Recordemos que el castellano es una lengua rica, flexible y en continua transformación, que nos ofrece más posibilidades que limitaciones.

Desde Master D queremos velar por que las imágenes, publicaciones, comunicaciones, denominaciones, etc. de hombres y mujeres que transmitimos en nuestra imagen corporativa no sean discriminatorias ni obedezcan a estereotipos sexistas.

Objetivos:

- Realizar una comunicación incluyente de manera global.
- Dar una imagen tanto hacia el interior como hacia el exterior de empresa comprometida con la igualdad.

Acciones:

- **Recomendaciones para evitar cualquier tipo de comunicación sexista**, abarcando el lenguaje de todos las áreas, de forma que se realice una comunicación incluyente y se eviten epígrafes que puedan considerarse sexistas, revisando todo tipo de mensajes, lemas, fotografías en catálogos, páginas web, redes sociales, etc.
 - o Indicador.
 - Elaboración y publicación de las recomendaciones: 31 de diciembre 2019
 - Formación: Enero a mayo de 2020.

P.P.

Master D

[Handwritten signature]

