

II Plan de Igualdad

2022—2023

Este es un documento estratégico en el que se recoge un conjunto ordenado de medidas en torno a la **igualdad de mujeres y hombres en nuestra organización**.



Se caracteriza por ser:

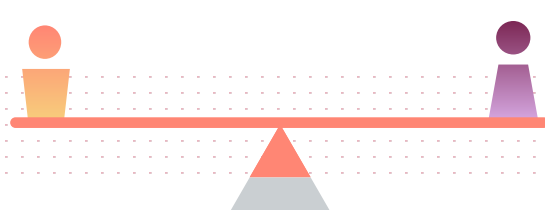
- **Integral, participativo y dialogado** diseñado para todas las personas que trabajan en IMF Smart Education.
- **Transversal** porque la aplicación de la igualdad de género será transversal en todas las estructuras y políticas de la organización.
- **Dinámico, flexible y adaptable** a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización.

Diagnóstico:

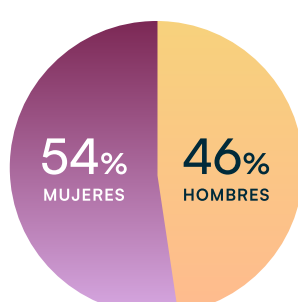
Con el objetivo de conocer la situación real de la entidad en relación con la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se ha realizado un diagnóstico de situación a partir del cual, se han definido las acciones a llevar en este II Plan.

A continuación, se recogen las principales **conclusiones** del diagnóstico sobre cómo estaba IMF en el 2020:

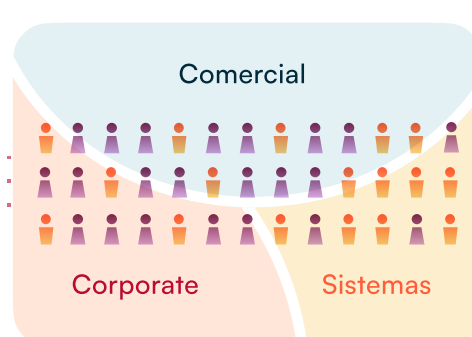
En cuanto a la presencia de mujeres y hombres en la **toma de decisiones**, se comprueba una **presencia equilibrada en dirección y en mandos intermedios**.



El **54%** de la plantilla son **mujeres** y el **46%** **hombres**. Se trata de una plantilla joven, ya que la **edad media** se sitúa en **40 años**.



En relación con las **áreas, Corporate y Comercial** se pueden considerar áreas **feminizadas**, mientras que **Sistemas** es un área **masculinizada**. Siendo esta situación uno de los ámbitos principales de actuación de este II Plan.



Respecto a la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, IMF Smart Education tiene un compromiso con la **flexibilidad laboral** que se visibiliza a través de apuesta por el **teletrabajo** y la **flexibilidad horaria**.



En cuanto a la prevención y actuaciones, IMF Smart Education cuenta con política clara y contundente de **Tolerancia Cero** hacia este tipo de conductas, así como un compromiso con la **erradicación de cualquier conducta violenta**.

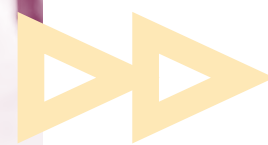


Objetivos del Plan

La **visibilización del compromiso** de IMF con la igualdad y la diversidad y situar a IMF como entidad **referente** en el sector.

La puesta en marcha de acciones relacionadas con la **atracción del talento**, así como la **retención** del talento en las que se tenga en cuenta las competencias personales y profesionales sin importar sexo, edad, nacionalidad, etc.

Avanzar en un **modelo de gestión de carrera abierto, transparente** y basado en la **meritocracia** y flexibilidad para cada expectativa, momento y necesidad.



Avanzar en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral **consolidando el modelo de flexibilización laboral**.

Continuar con la actitud de prevención, vigilancia y **Tolerancia Cero** respecto a las situaciones de acoso.

Avanzar en la lucha contra la violencia de género con medidas de asistencia y ayuda a quienes forman parte de la plantilla y pueden encontrarse en esta situación como parte de compromiso de IMF.