

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE)

Nombre de la entidad

ANUSCHEH MISSAGHIAN SCHIRAZI S.L.

Descripción de la entidad

ANUSCHEH MISSAGHIAN SCHIRAZI forma parte de un grupo de empresas comercialmente conocido como *CENTRO DE FORMACIÓN MASTER*, siendo un centro de estudios ubicado en Canarias y dispone de dos sedes en Gran Canaria: Maspalomas y Vecindario.

La función y objetivo principal de nuestro centro y del grupo de empresas es la excelencia en la formación a nuestro alumnado. Ello no sería posible si no contásemos en nuestra plantilla con las mejores y los mejores profesionales en cada puesto, por lo que trabajamos cada día fomentando y manteniendo los valores de respeto, honestidad y responsabilidad; utilizando la comunicación como elemento fundamental para enlazar cada una de las partes que conforman el organigrama y, destacando como pieza fundamental, el valor humano que está presente en cada una de las acciones desarrolladas.

Anuscheh Missaghian Schirazi, directora del centro, está al frente de los diferentes y coordinados departamentos de la entidad. Estos departamentos trabajan para la búsqueda de la excelencia, a la vez que las personas de la empresa están comprometidas con su trabajo para ofrecer al alumnado una formación completa, con los mejores medios disponibles y con el objetivo del desarrollo de habilidades, aptitudes y actitudes para afrontar con garantías sus metas personales y profesionales.

En la entidad y grupo empresarial hay un departamento de Igualdad en el que se trabaja para fomentar y concienciar, no sólo a la plantilla de la empresa, sino también a nuestros alumnos y alumnas de la importancia y necesidad de tener una sociedad igualitaria entre ambos sexos.

Nº de personas empleadas (28.11.2017)

Total	Mujeres	Hombres
15	9	6

Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad

Con nuestro I Plan de Igualdad se pretende alcanzar una serie de objetivos tanto generales, como específicos para algún ámbito o área concreta (diferenciando entre corto y largo plazo).

Objetivos generales

- Establecer una cultura de absoluta tolerancia e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



- Incorporar en la gestión del centro, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Todo ello permitirá crear un clima laboral óptimo, en el que los prejuicios o los comportamientos sexistas desaparezcan.

Objetivos específicos

-A corto plazo:

- Sensibilizar en materia de igualdad a todo el personal en plantilla.
- Mantener una actitud garantista en igualdad de trato y en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, durante los procesos de selección.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Garantizar la utilización de un lenguaje inclusivo, no sexista.
- Garantizar la utilización de imágenes no sexistas ni con estereotipos.

-A largo plazo:

- Prevenir desequilibrios que puedan surgir.
- Favorecer la promoción interna.
- Difundir y promover medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

Desde su constitución, la empresa ha estado profundamente sensibilizada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, habiendo obtenido importantes éxitos basados en las medidas adoptadas de forma voluntaria anteriores al Plan de Igualdad. Entre estos éxitos destacan los siguientes:

- Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en cualquier proceso selectivo existente.
- Revisión del *Manual de procesos de selección de personal* eliminando cualquier estereotipo sexista.
- Utilización de la acción positiva. Contratación de personal sin tener en cuenta estereotipos.
- Formación en materia de igualdad de las personas que participan en los procesos de selección y/o contratación.
- Flexibilidad horaria.
- Elección del horario de trabajo por necesidades de conciliación de la vida laboral, personal o familiar.
- Teletrabajo.
- Planificación del horario de trabajo por parte del trabajador/a.
- Jornada continua.
- Posibilidad de elegir el centro de trabajo más próximo a la residencia.
- Protección de maternidad.

- Reducción de jornada por maternidad o paternidad.
- Reducción de jornada por hijos/as con enfermedades graves.
- Reducción de jornada por personas dependientes a cargo.
- Realización de los cursos de formación en horas de trabajo en la medida de lo posible, o en modalidad online.
- Fomentar, en la medida de lo posible, la celebración de reuniones con el personal en horario laboral; en caso contrario, se pondría un servicio de ludoteca para que la plantilla pudiera traer a sus hijos/as.
- Creación de colonias infantiles de verano, priorizando las plazas para los hijos e hijas de los empleados y empleadas del centro, con la finalidad de que puedan disponer de este servicio de cuidado en época no escolar durante su horario de trabajo.

