

En El Prat de Llobregat a 20 de Febrero de 2014

El objetivo principal de la Comisión de Igualdad es impulsar, coordinar y dar seguimiento al proceso de implantación del Plan de Igualdad en Conforama, promoviendo la articulación y coordinación continua de las actuaciones propuestas en el Plan o surgidas de las necesidades de la organización

Las funciones principales de la Comisión de Igualdad y del Agente de Igualdad son:

- ⇒ Orientar, asesora técnicamente, coordina y hace seguimiento de todo el proceso de implantación del Plan de Igualdad a partir de los planes operativos correspondientes.
- ⇒ Asesorar y apoyar las medidas y acciones positivas propuestas en el Plan de Igualdad.
- ⇒ Facilitar la coordinación entre las acciones positivas y la empresa.
- ⇒ Sensibilizar en igualdad al personal de la empresa y a los mandos directivos/as.
- ⇒ Promocionar y apoyar al desarrollo de capacidades, generales y específicas, del personal, especialmente de las mujeres.
- ⇒ Diseñar e implementar metodologías, herramientas y procedimientos que integren la perspectiva de género (estadísticas, indicadores, presupuestos, etc.).
- ⇒ Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad a través de las Medidas de Seguimiento expuestas en el mismo.
- ⇒ Difundir y transferir buenas prácticas y experiencias en materia de igualdad de género.
- ⇒ Promocionar y difundir la investigación y estudio de nuevas propuestas desde la perspectiva de género.

En cumplimiento a lo establecido en el Plan de Igualdad se han designado y dan su consentimiento asumiendo las funciones y responsabilidades estipuladas, las siguientes personas:

Agente de Igualdad

Mónica Macías

Comisión de Igualdad

Representación de la empresa - RRHH:

Elsa Frazão
Mónica Macías

Representación legal de los trabajadores:

Dolores Gómez (CCOO)
M^a Carmen Segura (UGT)

Firmado por:

Elsa Frazão

Mónica Macías

Dolores Gómez

M^a Carmen Segura

Enteñado, (firmado por la empresa):

Enrique Monedero
Director de RRHH

En El Prat del Llobregat, 20 de Febrero de 2014, se realiza acto de creación la COMISIÓN DE IGUALDAD:

Representación de la empresa - RRHH:

Elsa Frazão
Mónica Macías

Representación legal de los trabajadores:

Dolores Gómez (CCOO)
M^a Carmen Segura (UGT)

En el presente acto, se hace entrega del diagnóstico de igualdad de Conforama España a cada uno de los miembros de la comisión, se realiza el nombramiento de la Comisión de Igualdad, siendo los miembros los aquí firmantes, por parte de la representación de los trabajadores, Dolores Gómez (CCOO) y M^a Carmen Segura (UGT) y por parte de la empresa, Elsa Frazão (Resp. RRHH) y Mónica Macías (Resp. Prevención Riesgos).

Se realiza el nombramiento del Agente de Igualdad, siendo Mónica Macías la persona que ocupa este puesto.

Firmado por:

Elsa Frazão

Mónica Macías

Dolores Gómez

M^a Carmen Segura

En El Prat del Llobregat, 10 de Abril de 2014, se procede a la firma del PLAN DE IGUALDAD DE CONFORAMA ESPAÑA, S.A.:

Representación de la empresa - RRHH:

Elsa Frazão
Mónica Macías

Representación legal de los trabajadores:

Dolores Gómez (CCOO)
M^a Carmen Segura (UGT)

Firmado por:

Elsa Frazão

Mónica Macías

Dolores Gómez

M^a Carmen Segura

PLAN DE IGUALDAD

Conforama

(Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

La igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres es aquella "perfecta igualdad que no admite poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros". John Stuart Mill

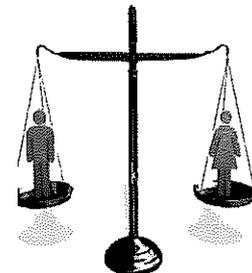
La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal recogido:

- ➔ En los textos internacionales sobre Derechos Humanos (1949).
- ➔ En la Asamblea General de las Naciones Unidas (convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer) (1979).
- ➔ En el artículo 111 del Tratado de Roma de la Unión Europea y en las Directivas del Desarrollo (del 2002 al 2005).
- ➔ En los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española que proclaman la igualdad y la no discriminación en razón de sexo.
- ➔ En la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El Capítulo IV de la Ley 3/2007 establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, debiendo adoptar medidas negociadas y acordadas con los representantes legales de los trabajadores que en las empresas de más de 250 trabajadores se recogerán en un PLAN DE IGUALDAD.

La igualdad entre mujeres y hombres se promueve por los poderes públicos en el ámbito político, cultural, educativo, sanitario, artístico, deportivo y social y se entiende como muy importante en lo **LABORAL** que contiene muchos aspectos.

- ➔ Puestos de responsabilidad.
- ➔ Selección y acceso al empleo.
- ➔ Contratación.
- ➔ Formación.
- ➔ Promoción interna.
- ➔ Nivel retributivo.
- ➔ Derechos a prestaciones.
- ➔ Ordenación del tiempo de trabajo.
- ➔ Conciliación de la vida laboral y familiar.
- ➔ Prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

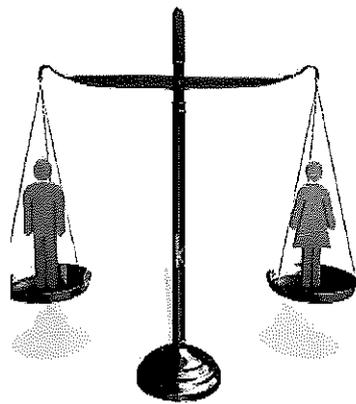


CONFORAMA inicia un programa de acción que contiene:

- 📄 El Plan de Igualdad.
- 📄 Este folleto informativo.
- 📄 Una Guía de Buenas Prácticas.

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

Conforama



ÍNDICE DE CONTENIDOS

I. INTRODUCCIÓN

1. CONTEXTUALIZACIÓN

- A. MARCO LEGAL
- B. LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS ORGANIZACIONES

2. OBJETIVOS DEL MANUAL

- A. QUÉ PERSIGUE EL MANUAL
- B. CÓMO UTILIZARLO

II. INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD

1. FASES EN LA IMPLANTACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA IGUALDAD

- A. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN Y DIFUSIÓN-SENSIBILIZACIÓN
- B. ESTABLECIMIENTO DE PLAN DE MEJORA EN IGUALDAD
- C. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE MEJORA EN IGUALDAD
- D. SEGUIMIENTO Y EVOLUCIÓN

2. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

- CRITERIO 1: LIDERAZGO
- CRITERIO 2: POLÍTICA Y ESTRATEGIA
- CRITERIO 3: PERSONAS
- CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS
- CRITERIO 5: PROCESOS
- CRITERIO 6: RESULTADOS EN LAS PERSONAS

III. EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

I. INTRODUCCIÓN

1. Contextualización

A. Marco Legal

Los principios de igualdad entre las personas han tardado mucho tiempo en la historia en ser planteados, de manera sutil en el Siglo XIX y de manera abierta a mitad del Siglo XX pero mucho más han tardado a ser considerados prioritarios. Fue **la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas** del 10 de Diciembre de 1948 la que constituyó el primer pronunciamiento institucional a nivel mundial de la igualdad de razas, edades, sexos, religiones, culturas y costumbres mediante la condena expresa de toda discriminación: *"Todos los hombres son iguales ante la ley y sin discriminación alguna tienen derecho a ser protegidos por la Ley"*.

No están ni mucho menos tan lejanos en el tiempo los obstáculos que la mujer ha padecido en los ámbitos, entre otros, político, administrativo, laboral y familiar, y la reticencia social de ir equilibrando derechos y obligaciones entre ambos sexos hasta un punto que no parece aun alcanzado de plena normalidad en los protagonismos jerárquicos, productivos y funcionales de unas y otros en la sociedad. Por ello la Declaración de Derechos Humanos de la ONU sentó un principio jurídico universal que sirvió de manera destacada para asentar la igualdad entre mujeres y hombres en los textos internacionales a partir de la **"Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer"** aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas de Diciembre de 1979 que fue ratificada por España en 1983.

A partir de ahí, la igualdad social efectiva entre sexos empieza a ser planteada de manera mucho más pragmática en las **Conferencias Mundiales Monográficas de Nairobi en 1985 y de Beijing en 1995**, desde donde se van marcando pautas referenciales para impulsar acciones de igualdad en los países miembros de la ONU.

Directivas Europeas

Las repercusiones a nivel europeo de los principios universales de igualdad y de eliminación de desigualdades reales entre sexos, han sido recogidas como principio fundamental y como objetivo de integración en todas las políticas y acciones por la Unión Europea desde la entrada en vigor del **Tratado de Ámsterdam** de 1 de Mayo de 1999. De hecho, al amparo del **artículo 111 del Tratado de Roma** se ha venido desarrollando un acervo jurídico comunitario sobre igualdad entre sexos recogido en la **Directiva 76/207/CEE reformada por la Directiva 2002/73/CE** en materia específica de igualdad entre mujeres y hombres en acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, y en la **Directiva 2004/113/CE** sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, normas europeas que acaban de ser traspuestas a la normativa española en el 2007.

Los avances a nivel europeo se han venido concretando en las directrices del **Quinto Programa de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades** entre hombres y mujeres en el año 2005 que culminaba los trabajos de la Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres entre el 2001 y el 2005.

Legislación Española

La **Constitución Española** proclama en sus primeros artículos el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por orden expositivo las referencias principales son:

- En el **artículo 9.2** dice: *"Corresponde a los Poderes Públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social"*.
- Por su parte el **artículo 10.2** dice que *"Las Normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las materias ratificados por España"*.

- También el **artículo 14** explicita: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social".

Los distintos intentos de introducción de políticas de igualdad en la sociedad española no han tenido la referencia sólida de una reglamentación convencional que de manera permanente fijara las reglas del juego, hasta la aparición de la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres** que se autodefine como una "ley-código" que no solo sienta principios y pautas en su articulado de gran relevancia institucional sino que en las **Disposiciones Transitorias** aparecen aspectos concretos y prácticos en orden al mundo del trabajo que generan modificaciones sustanciales en el Estatuto de los Trabajadores, en la ley de la Seguridad Social, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la Ley de Procedimiento Laboral, en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y en normativas de inferior rango pero que afectan a temas tan trascendentes como en las contrataciones.

Sin duda, una Ley Orgánica de estas características, que, además amplía su ámbito de aplicación (**artículo 2.2**) "a toda persona física o jurídica que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia", va a ser contemplada de manera progresiva en las **normas de desarrollo** de la misma Ley y, en lo referente a sus repercusiones laborales, se extenderá de manera detallada en los **Convenios Colectivos**, ya el de **Grandes Almacenes de Abril de 2013**, al que está suscrito Conforama, recoge un capítulo específicamente, a la Igualdad de oportunidades y no discriminación, **Acuerdos de empresa** o incluso en los redactados de los contratos, en aquellos aspectos específicos y peculiares de desigualdad que se esconden en las infinitas variantes de los puestos de trabajo de todos los sectores. No cabe duda que el proceso de perfeccionamiento será largo por su extensión y variantes funcionales y jerárquicas, pero sin duda los cimientos ya están puestos.

B. Los Planes de Igualdad en las Organizaciones

Los planes de igualdad son definidos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres en su artículo 46:

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.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Esta ley no delimita qué aspectos deben ser incluidos por la organización dentro de su plan de igualdad, sino que sugiere o da como ejemplo aquellos en los que se dan mayores discriminaciones entre mujeres y hombres.

Las principales áreas a tener en cuenta son la selección y promoción de personal (en los que se eliminan las discriminaciones en el acceso a determinados puestos, el llamado techo de cristal, las segregaciones verticales y horizontales, etc.), los programas de conciliación de la vida familiar, personal y profesional tanto para mujeres como para hombres, la formación continua accesible y adecuada a toda la plantilla, las retribuciones salariales basadas en un sistema objetivo e

igualitario, la elaboración de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y laboral para eliminarlo, la modificación del uso sexista del lenguaje y las imágenes por otro neutro y representativo de todas las personas o la elaboración de un sistema de control y actualización de normativa en materia de igualdad.

Debido a su relevancia, estas áreas se han tenido en cuenta a la hora de elaborar este manual, así como las herramientas para la auto evaluación e implantación de planes de acciones de mejora en las organizaciones.

No obstante, debido a las múltiples realidades que sedan en el ámbito empresarial, y a los distintos grados de implicación e integración del principio de igualdad de oportunidades que muestran las organizaciones, estos aspectos se incluyen como sugerencias, siendo la dirección la que debe determinar sobre qué áreas quiere o necesita llevar a cabo acciones de mejora.

2. Objetivos del Manual

A. Qué persigue el Manual

La **GUIA DE BUENAS PRÁCTICAS** es un referente para la organización sobre actitudes y medidas o acciones positivas que la empresa debería asumir y recoger en materia de igualdad.

Se realiza en base a los objetivos generales del PLAN DE IGUALDAD:

- Identificar las carencias en materia de IGUALDAD.
- Igualar la presencia de ambos sexos en los diferentes niveles de la empresa.
- Fomentar el concepto de IGUALDAD entre todo el personal de la empresa, especialmente en aquellos que manifiesten prejuicios.
- Crear una cultura empresarial basada en la IGUALDAD.

B. Cómo utilizarlo

El **OBJETIVO** principal de la **GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS** es INFORMAR SOBRE LAS ACTITUDES PERSONALES Y MEDIDAS POSITIVAS QUE EL PERSONAL ADOPTARÁ A FIN DE CONSEGUIR LA IGUALDAD EN LA EMPRESA.

La Guía de Buenas Prácticas se basa en la implantación del Plan de Igualdad, ya que este es el punto de partida de las posteriores acciones a realizar.

Esta Guía se utilizará tomando los ejemplos y actitudes expuestas en la misma y utilizando como documento de referencia el PLAN DE IGUALDAD.

El punto de partida para la **definición del Plan de Acciones de Mejora** que ha de seguir la organización se encuentra en las propuestas de mejora la **PLANIFICACIÓN DE ACCIONES POSITIVAS**, que determinarán no solo las acciones que la empresa como organización llevará a cabo sino las del personal.

A partir de ellas, se debe plantear una serie de propuestas o acciones de mejora en igualdad que den respuesta a la situación de discriminación que se está produciendo y que vayan encaminadas a eliminarla.

El Plan de Mejora se define como un conjunto de actividades planificadas, priorizadas, temporalizadas y dirigidas que persigue intervenir sobre aquellos aspectos detectados como mejorables en la organización. Todas estas cuestiones deben recogerse en el PLAN DE IGUALDAD en el que debe reflejarse:

- **Objetivos:** para cada acción de mejora debe aparecer de forma específica el objetivo que se persigue con su puesta en marcha tal y como se expone en el Plan de Igualdad.

- **Secuencia de actuaciones** necesarias para desarrollar cada una de las acciones y que, tras ser completadas, llevará a la consecución del objetivo marcado. Debe quedar claramente especificado tanto las actuaciones como el orden en el que se deben realizar.
- **Persona responsable de su ejecución:** es necesario establecer la persona o personas encargadas de que la ejecución de ese proceso se realice de la forma correcta para lograr los objetivos marcados.

Existe la posibilidad de que, si el número de actuaciones es muy alto, se designe una persona encargada y responsable del proceso completo, que delegue la responsabilidad de la correcta ejecución de cada una de las actuaciones en otras personas de la plantilla.

Este personal debe tener conocimientos suficientes sobre igualdad para poder desarrollar correctamente la labor que se le ha asignado. De no ser así, la organización deberá encargarse de ofrecer formación a todo su personal.

- **Recursos:** deben aparecer explícitamente los recursos materiales, económicos y personales (responsables, personal implicado y beneficiario) que se ponen a disposición de la ejecución de dicha acción.
- **Plazos:** cada una de las actuaciones debe tener una fecha de inicio y una de fin. Es decir, que el objetivo que la organización quiere lograr con esa acción de mejora debe ser alcanzado en un determinado período de tiempo, que debe ser establecido en base a los recursos materiales y personales de los que se dispone. Se trata de una estimación razonable y realista del tiempo que será necesario emplear.

Conforama

II. INTEGRACIÓN DE IGUALDAD

1. Fases en la implantación de la gestión de la igualdad

A. Cómo utilizarlo

La mejora de la calidad de los productos y/o servicios, en la que hay que incluir la incorporación de la igualdad, debe ser asumida por la dirección, ejerciendo el liderazgo y constituyéndose en las personas conductoras del proceso de mejora continua. Resulta crucial que los esfuerzos orientados hacia la excelencia de la organización provengan de las personas que ocupan la dirección. No obstante, la dirección puede delegar las funciones de ejecución bien en alguno de los departamentos que sirven de soporte a los procesos de la organización, como es el caso de los recursos humanos, o el de calidad, o en personal responsable de los distintos departamentos o procesos.

El compromiso debe verse reflejado también en la participación activa a lo largo de todo el proceso, de manera que, aunque no sea la parte ejecutora, muestre en todo momento interés por la evolución en la incorporación del principio de igualdad y no discriminación, mediante la asistencia a reuniones, la aportación de ideas, la participación en actos relacionados con la igualdad, etc.

B. Establecimiento de plan de mejora

El objetivo principal es el de conocer, por un lado, en qué áreas se está trabajando y en qué punto de la implantación se encuentra la organización y, por otro, en qué áreas no se ha contemplado aún ninguna actuación. De esta información se obtendrán los puntos fuertes y débiles, de los que se derivará un listado de las áreas que deben o pueden ser mejoradas, dentro del proceso de mejora continua.

Esta autoevaluación constituye un paso ineludible puesto que no es posible una intervención sin analizar previamente sobre qué aspectos se debe actuar.

La autoevaluación no es un fin en sí misma, es decir, no se debe analizar la situación de la organización si no se va a realizar una posterior intervención materializada en un Plan de Mejora: **"No evaluar si no es para intervenir, no intervenir sin evaluar"**.

C. Implementación del Plan de Mejora

La organización implantará las medidas de mejora o ejecutará el Plan de Mejora en Igualdad siguiendo la programación prevista.

Se revisarán periódicamente los indicadores de género planteados para cada una de las medidas de mejora, a fin de comprobar que las intervenciones que se están llevando a cabo obtienen los resultados programados.

D. Seguimiento y Evaluación

Dado que la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres constituye una temática cuya asunción e incorporación por parte de las organizaciones ha sido tardía, tanto el proceso de autoevaluación como de mejora continua se han construido con el fin de evaluar de forma específica la igualdad en la organización. No obstante, el objetivo que se persigue es la incorporación de este principio como un criterio más dentro de la gestión de la calidad de las organizaciones.

El logro de los resultados sólo se alcanzará si se controla regularmente el desarrollo de lo planificado (eficacia) y si se verifica que:

- Las causas que se establecieron como las responsables del mantenimiento de la situación de desigualdad son correctas y continúan siendo las mismas. En caso contrario, es probable que no se haya tenido en cuenta alguna. Una forma de determinar esta ausencia es mediante el logro o no de los resultados esperados.
- Resultados: comprobar a lo largo de toda la ejecución que se está alcanzando lo esperado. De no ser así es necesario analizar e introducir modificaciones en la planificación.
- Impacto de género: la repercusión que sobre la brecha de género (diferencia existente entre hombres y mujeres) están teniendo las actuaciones puestas en marcha.

Una vez alcanzados los objetivos y normalizada la medida, el ciclo de mejora continua comienza otra vez, planteándose nuevas metas a alcanzar a través de nuevos objetivos y nuevas acciones de mejora.

2. Áreas de Intervención

Criterio I: Liderazgo

Cómo las personas líderes desarrollan y facilitan la consecución de la misión y la visión, desarrollan los valores necesarios para alcanzar el éxito a largo plazo e implantan todo ello en la organización mediante las acciones y los comportamientos adecuados, estando implicadas en asegurar que el sistema de gestión de la organización se desarrolla e implanta.

En el criterio Liderazgo, la inclusión de la perspectiva de género se materializa en la **incorporación por parte de la Dirección de la organización del compromiso con la igualdad de oportunidades en los principios éticos, valores y responsabilidades de la organización.**

En este criterio se puede incluir qué hace la organización para:

Hacer explícito el compromiso con la igualdad a través de diversos medios (reuniones de personal, notas informativas, patrocinios,...) tanto a nivel interno como externo (participación en foros sobre igualdad de oportunidades, participación en proyectos de inserción laboral de mujeres, patrocinios de actividades relacionadas con la igualdad,...)

En la misión, visión y los valores de la organización debe aparecer reflejado el compromiso de la Dirección con la Igualdad de Oportunidades, es decir, debe constituir un objetivo a alcanzar y en base a ella deben establecerse los valores y reglas de funcionamiento de la organización. Este compromiso, no debe considerarse una mera declaración de intenciones, sino que debe constar oficialmente en la documentación interna, en la que se especifique claramente cuáles son los principios éticos, valores, responsabilidades públicas de la organización, los objetivos a alcanzar y las actuaciones en materia de igualdad de oportunidades que la organización lleva a cabo. Los objetivos en igualdad de oportunidades deben estar claramente definidos.

Criterio II: Política y Estrategia

Cómo implanta la organización su misión y visión mediante una estrategia claramente centrada en todos los grupos de interés y apoyada por políticas, planes, objetivos, metas y procesos relevantes.

Existencia de una política en materia de igualdad en la organización.

En este criterio, la consideración de la perspectiva de género se materializa en:

La organización posee una política en materia de igualdad que se concreta en una serie de objetivos.

En base a la misión, visión y valores establecidos por la Dirección, se determinará una política y estrategia a seguir. Para ello, es necesario realizar un análisis de las expectativas presentes y futuras de los grupos de interés para tratar de darles respuesta, al mismo tiempo que se alcanzan los objetivos de la organización.

El compromiso con la Igualdad de Oportunidades conlleva la necesidad de establecer un sistema de recogida de información desagregada por sexo y a la utilización de indicadores de género que aporten información que permita analizar evidenciando las diferencias reales que se producen entre unos y otras así como los posibles focos de discriminación que se están teniendo lugar dentro de la organización. Localizar estas desigualdades de trato permitirá focalizar las actuaciones sobre ellas para erradicarlas, disminuyendo la brecha de género e instaurando el principio de igualdad a través del planteamiento de una serie de objetivos y estrategias a seguir.

Criterio III: Personas

Cómo gestiona, desarrolla y aprovecha la organización el conocimiento y todo el potencial de las personas que la componen, tanto a nivel individual, como de equipos o de la organización en su conjunto; y cómo planifica estas actividades en apoyo de su política y estrategia y del eficaz funcionamiento de sus procesos.

El criterio **Personas** posee una especial relevancia para la inclusión del respeto por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que la mayor parte de las cuestiones a considerar se materializan en las estrategias de gestión de los recursos humanos que posee la organización. Por ello, en este criterio es en el que se incluyen una mayor cantidad de cuestiones a evaluar. Estas se reparten en los siguientes apartados:

Medidas para fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización

Selección de personal

Promoción de personal

Formación

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Retribuciones

Ambiente de trabajo libre de acoso sexual

Criterio IV: Alianzas y Recursos

Cómo planifica y gestiona la organización sus alianzas externas y sus recursos internos en apoyo de su política y estrategia y del eficaz funcionamiento de sus procesos

Toda organización establece y mantiene relaciones, colaboraciones o alianzas con otras organizaciones, ya sean proveedoras, competidoras o entidades públicas.

La incorporación de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres implica no sólo que la organización asuma e incorpore su compromiso con este principio en su misión, visión y valores y que lo traslade a la política y estrategia que va a seguir, sino que externamente establezca relaciones o alianzas con otras empresas que compartan este mismo compromiso y valores. El creciente interés e implicación con el principio de igualdad de género de las organizaciones llevará a una mayor implantación de planes de igualdad que permitan, en un breve período de tiempo, que la integración de la Igualdad sea un requisito imprescindible para establecer estas relaciones o colaboraciones comerciales.

Criterio V: Procesos

La igualdad de oportunidades debe introducirse dentro de la gestión de los procesos de la organización, introduciendo en ellos criterios e indicadores de igualdad.

La organización debe tener identificado un sistema de gestión de la igualdad, y en el caso de detectarse resultados no igualitarios en algún proceso se debe poner en marcha un sistema de gestión de no conformidades.

Criterio VI: Resultados en Personas

Qué logros está alcanzando la organización en relación con la igualdad de oportunidades de las mujeres y hombres que la integran. Existen medidas de percepción de la plantilla sobre:

- El compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (en sus principios éticos, en el desarrollo de una política en materia de igualdad).
- La existencia o no de discriminaciones por razón de sexo en la organización (en la selección, promoción, formación, retribución, acoso).
- Los indicadores de rendimiento de trabajadoras y trabajadores son positivos.

Todas las mejoras que en materia de Igualdad de Oportunidades se incluyan en la organización influirán en las personas que la componen, en la percepción que éstas tengan de ella y en su grado de motivación.

En base a ello su rendimiento, fidelidad, implicación y compromiso con la organización se puede ver incrementado, repercutiendo positivamente en sus resultados.

Por ello, es importante que desde la organización exista interés en conocer el grado de satisfacción de su plantilla de la misma manera que se interesa por la de la clientela a la que se dirige.

Conforama

III. EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

CRITERIO I: Liderazgo

Incorporación por parte de la dirección de la organización del compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los principios éticos, valores y responsabilidades públicas de la organización

La dirección de la organización hace explícito el compromiso con la igualdad a través de diversos medios (reuniones de personal, notas informativas, patrocinios,...) tanto a nivel interno como externo (participación en foros sobre igualdad de oportunidades, participación en proyectos de inserción laboral de mujeres, patrocinios de actividades relacionadas con la igualdad,...)

Se recoge explícitamente en la documentación de referencia de la organización (Plan de Calidad, Manual de Cultura Empresarial, Convenio Colectivo...) que la organización tiene entre sus objetivos la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y se incluyen cláusulas antidiscriminatorias.

Este criterio podría ejemplificarse a partir de la existencia de empresas que asumen un determinado liderazgo estipulando en su organización claramente aquellas actitudes permitidas y NO PERMITIDAS en la empresa, siendo ellos los primeros en adoptar medidas de integración e implementación de la igualdad.

CRITERIO 2: Política y estrategia

La organización dispone de una política en materia de igualdad que se concreta en una serie de objetivos

Definir una política clara es una práctica esencial en la organización porque de ella derivarán las acciones a llevar a cabo y las estrategias de compromiso. Una empresa que no dispone de principios firmes en materia de igualdad (del mismo modo que sucede con la Prevención de Riesgos Laborales, la Calidad o el Medio Ambiente), no dispone de metas claras de estrategia por lo que le será imposible avanzar en este aspecto.

CRITERIO 3: Personas

Se incluyen medidas de igualdad para fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos, categorías profesionales y ocupaciones de la organización

Número y características adecuado de medidas puestas en marcha para fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos (alta dirección, mandos intermedios, puestos técnicos, administrativos, no cualificados...), en las distintas categorías profesionales u ocupaciones y en los distintos departamentos de la organización.

En este aspecto existen varias empresas que son ejemplo de buenas prácticas en las que se han creado proyectos de equilibrio mediante campañas de identificación, sensibilización e información sobre las buenas prácticas en la selección, promoción, equilibrio salarial entre mujeres y hombres.

La organización incluye medidas para promover la igualdad de género en los procesos de selección de personal

Número y características adecuado de medidas puestas en marcha por la organización para asegurar la no discriminación por razón de sexo en el acceso a los distintos puestos y ocupaciones y en la tipología de contratación (indefinida/temporal, jornada completa/media)

En los procesos de selección de personal se utilizarán pruebas objetivas, se usará un lenguaje neutro o en masculino y femenino en las convocatorias de plaza, no existen requisitos en cuanto al sexo o a las cargas familiares.

El personal encargado de los procesos de selección tendrá formación en igualdad de oportunidades.

Existencia de medidas para impulsar la igualdad de género en la promoción

Número y características de las medidas puestas en marcha para fomentar un equilibrio en el no de mujeres y hombres que ocupan puestos de alta dirección, así como en los puestos directivos y mandos intermedios.

En los procesos de promoción de personal se utilizarán pruebas objetivas, se usará un lenguaje neutro o en masculino y femenino en las convocatorias de plaza, no existen requisitos en cuanto al sexo o a las cargas familiares.

El personal encargado de los procesos de promoción posee formación en igualdad.

La organización ha hecho una apuesta por reducir el nivel de exigencia de disponibilidad (horaria, para viajar,...) en los puestos directivos, o se utilizarán las nuevas tecnologías para poder conciliar de forma mas efectiva la vida laboral con la familiar (videoconferencias, etc.)

La formación como elemento favorecedor de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres

Se diseñará la formación a partir de las necesidades de desarrollo personal y profesional de las mujeres y de los hombres y se asegura la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la participación.

La formación de la plantilla se realiza durante la jornada laboral o la organización compensa el tiempo invertido en formación por la plantilla fuera de su jornada laboral.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Además de las medidas contempladas por ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras la organización puede poner en marcha una serie de medidas complementarias para facilitar la conciliación de su plantilla (flexibilidad en los horarios de trabajo, compensación en tiempo de las horas extraordinarias,...)

Se dispondrá de medidas para asegurar que tanto las trabajadoras como los trabajadores hagan uso de las medidas de conciliación contempladas en la ley (permisos retribuidos, excedencias, reducción de jornada,...) o de las añadidas por la organización mediante los sistemas de información adecuados.

Igualdad retributiva

Se realizará un seguimiento sobre el salario medio bruto mensual (salario base más incentivos) de los trabajadores de la organización, comprobando que sea equivalente al salario medio de las trabajadoras, así como el correspondiente a las distintas categorías profesionales, niveles de responsabilidad, tipo de jornada...

Se analizarán los puestos ocupados mayoritariamente por hombres, comprobando que no reúnen un mayor número de pluses que los ocupados mayoritariamente por mujeres, y no existe una ponderación discriminatoria en los valores que se dan a los pluses que favorezca los puestos tradicionalmente ocupados por hombres.

Se dispondrá de medidas para asegurar que las mujeres y los hombres disfrutan por igual los beneficios sociales complementarios.

Ambiente laboral libre de acoso sexual

La organización poseerá un procedimiento de actuación ante situaciones de acoso sexual y éste será difundido a la plantilla.

CRITERIO 4: Alianzas y Recursos

Control de las empresas proveedoras en relación al respeto a la igualdad entre mujeres y hombres

La organización elegirá preferentemente a sus empresas proveedoras (empresas de suministros, empresas de limpieza, consultorías, empresas de trabajo temporal,...) si estas cumplen cumplimiento la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades.

La organización prima a aquellas empresas proveedoras que trabajan activamente por equilibrar la situación de mujeres y hombres, aunque no dispongan del **Distintivo de Igualdad** (factor que se valorará de todos modos).

Aseguramiento de los recursos necesarios para la consecución de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades.

Los objetivos en materia de igualdad tendrán una asignación de recursos destinados a las actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (personas, recursos financieros, infraestructuras,...)

Adecuación de las instalaciones y servicios a equipos mixtos de trabajo.

La organización designará a una persona encargada de todo lo relativo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Comunicaciones internas y externas no sexistas

Se cuidará que las imágenes que contienen las comunicaciones internas y externas de la organización (folletos, página Web, boletines, circulares...) reflejen la diversidad de las personas huyendo de representaciones estereotipadas de mujeres y hombres.

En las comunicaciones escritas internas y externas se apuesta por un lenguaje que visibilice y no excluya ni a mujeres ni a hombres, por ejemplo, empleando términos neutros tales como "plantilla" en vez de "trabajadores", evitando denominaciones de puestos de trabajo sólo en masculino o femenino ("limpiadora", "arquitecto",...)

Identificación de la normativa vigente relativa a igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

La organización realizará un procedimiento para identificar y actualizar periódicamente la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades de aplicación en la organización asimismo ha designado a una persona encargada de este procedimiento.

CRITERIO 5: Procesos

Medición de la igualdad de oportunidades

La organización tendrá en cuenta la situación respecto a la igualdad de oportunidades en los procesos de medición de la gestión de la calidad (indicadores de género, un sistema de gestión de la igualdad y de gestión de no conformidades en materia de igualdad).

Inclusión de la variable "sexo" en los procesos de recogida y análisis de datos siempre que esto no vaya en contra del principio de confidencialidad y anonimato de los datos, factor que queda estipulado en las diferentes metodologías de los estudios.

- La organización desagrega por sexo los datos y utiliza indicadores de género.
- Las encuestas o cuestionarios dirigidos al personal o clientela, incluyen la variable "sexo":
- Los informes emitidos por la organización tienen en cuenta la variable "sexo".
- La organización analiza los estereotipos presentes en la plantilla.

CRITERIO 6: Resultados e Indicadores en las personas

Indicadores de resultados en trabajadores y trabajadoras y del grado de cumplimiento de los objetivos de igualdad. Analizar los indicadores de forma periódica nos ayudará a comprobar y avanzar en el cumplimiento de los objetivos de IGUALDAD

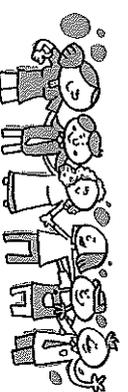
Los indicadores de resultados en los seis criterios de buenas prácticas son positivos:

1. Presencia equilibrada en todos los niveles y ocupaciones.
2. Paridad en los resultados del reclutamiento y la contratación.
3. Paridad en el resultado de las promociones.
4. Equivalencia en el número de mujeres y de hombres que han recibido formación, el número de horas recibidas y el tipo de formación.
5. Igualdad en la utilización de las medidas de conciliación.
6. Equivalencia en el salario medio bruto de la plantilla, en las distintas categorías profesionales, niveles de responsabilidad, tipo de jornada... Los puestos ocupados mayoritariamente por hombres no reúnen un mayor número de pluses que los ocupados mayoritariamente por mujeres. Igualdad en el disfrute de los beneficios sociales complementarios.
7. Ambiente libre de acoso sexual.

Conforama

Conforama

Guía para la detección y corrección del uso de lenguaje sexista



El lenguaje en sí mismo no es sexista, lo es el uso que de él hacemos

DEFINICIÓN DE LENGUAJE SEXISTA: Se entiende por lenguaje sexista el uso exclusivo de uno de los dos géneros (en general el masculino) para referirse a ambos, excluyendo al otro (aunque sea, como en la mayoría de casos, involuntaria dicha exclusión o por "economía lingüística").

El uso no sexista del lenguaje...

No debe generar inflación de palabras.

No debe generar impersonalización al potenciar el uso de genéricos o impersonales (se trata de una percepción cultural, que puede y debe cambiar).

No son sexismos...

Un **término** que por definición es **neutro**, como 'líder', no es bajo ningún concepto un **sexismo**.

"En estos casos no deben buscarse nuevos términos que diferencien el género masculino del femenino, pues precisamente sería sexista dicha invención."

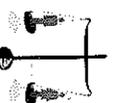
Son sexismos...

- x Uso del artículo masculino (o femenino) acompañando a un sustantivo de género común: "el profesional".
- x Uso de la habitual expresión "todos".
- x Uso del "nosotros" como plural de modestia.
- x En dobles formas, el orden sí importa. Es habitual encontrar, a pesar de valorar el esfuerzo de quien las usa, el masculino delante del femenino (ciudadanos y ciudadanas o ciudadanos/as).
- x Uso asimétrico de masculino y femenino. Es habitual oír "los musulmanes" y en cambio usar "las mujeres musulmanas" al hacer referencia a mujeres.

Recursos para obtener un lenguaje neutro

Uso de genéricos: Existen en nuestras lenguas términos tanto masculinos como femeninos que se refieren a ambos sexos. Se prioriza su uso a las dobles formas.

Cientes	→	Cientela
Proveedores	→	Proveeduría
Competidores	→	Competencia
Trabajadores	→	Personal / plantilla / personas / etc.
Amigos	→	Amistades
Consumidores	→	Consumo
Ciudadanos	→	Ciudadanía
Director	→	Dirección
Los accionistas	→	El accionariado



Conforama

Guía para la detección y corrección del uso de lenguaje sexista

Uso de nombres abstractos.

Muchos invitados	→	Muchas personas invitadas
Los americanos	→	La población americana /
La ciudadanía americana		
Trabajadores	→	Personas trabajadoras
Políticos	→	Clase política
Famosos	→	Gente famosa
Todos sabemos	→	Todo el mundo sabe / De
sobras es sabido		
Como muchos piensan	→	Como mucha gente sabe

Pronombreización (o uso del quien o el cual).

Los lectores de este blog	→	Quien lee este blog
Los viajeros se esperan	→	Quienes viajan se esperan
Los que piensan que	→	Quienes piensan que
Diferentes a nosotros	→	Diferentes a cada cual
Los trabajadores de la empresa	→	Quienes trabajan en la empresa

Reconceptualización (o buscar otros términos para expresar lo mismo)

Invencción de algunos autores avispados → Invencción de algunas mentes avispadas

Reverbalización (sustituir los verbos 'ser' y 'estar' por 'tener' o formas reflexivas)

Están comprometidos con la sostenibilidad → Tienen un compromiso con la sostenibilidad
Somos apasionados → Tenemos pasión
Quien aporta a una ONG está obligado → Quién realiza una aportación a una ONG se obliga

Desarticulización (o eliminación del artículo en sustantivos neutros)

Fui con unos colegas profesionales → Fui con colegas profesionales

Evitar el uso del plural de modestia 'nosotros'. Tres soluciones:

Nosotros valoramos en esta guía que → (Yo) Valoro en esta guía que (uso de la primera persona singular).
. Alternativamente, simplemente omitir el pronombre (Valoramos en esta guía).

Cuando nosotros estamos en situación de riesgo → Cuando alguien se encuentra en situación de riesgo / Cuando una persona se encuentra en situación de riesgo.

Coherencia en pronombres y referencias a sustantivos anteriores (evitar los pronombres verbales o usarlos coherentemente)

(En un texto hablando de inmigración) ...y no tratarlos como inferiores
→ ...y no tratar las gentes recién llegadas como inferiores (o simplemente tratarlas si previamente hemos introducido 'gentes').
Aunque las academias de la lengua no permiten el "lenguaje", proponemos usarlo por ser claramente neutro y respetuoso: "y no tratarlos como inferiores".

Velar por el uso simétrico de masculinos y femeninos (y en general de TODO el lenguaje)

"Las musulmanes" versus "las mujeres musulmanas" → simplemente "las musulmanas"

Uso de genéricos inventados. Para los casos en que no exista un genérico claro, debemos ser capaces de aportar a la lengua alguno bien formado etimológicamente.

Usuarios → Usuariado

Conforama

Guía para la detección y corrección del uso de lenguaje sexista

Recursos para destacar ambos sexos

Uso de dobles formas. Para no excluir a uno de los dos géneros (el femenino en general) y ante la inexistencia o imposibilidad estilística de usar genéricos, hay que citar ambos géneros.

En artículos y sustantivos:

Los trabajadores → "Los trabajadores y las trabajadoras" o "Trabajadores y trabajadoras".

Sólo en artículos:

Los periodistas → Las y los periodistas.

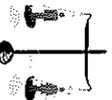
¡¡EL ORDEN IMPORTA!!

Por educación. Del mismo modo que no es de educación decir "yo y mis amigos" sino que decimos "mis amigos y yo", si soy hombre diré "mis amigos y amigos" y si soy mujer "mis amigos y amigas".

Por criterio alfabético. También podemos decidir seguir un criterio de tipo alfabético a la hora de definir qué género va primero. De esta forma, diríamos 'El traductor o la traductora' o también 'el autor o la autora', mientras que en cambio diríamos 'las madres y los padres', 'las chicas y los chicos', 'bienvenidas y bienvenidos', etc.

Por inclusión. Alternativamente, aunque es un recurso que puede resultar extraño a mucha gente, es también factible la alternancia a lo largo del texto del orden, remarcando así que el femenino incluye al masculino, y viceversa, incluso en frases hechas: 'quienes asistían al concierto se agolpaban hacia el escenario; unas y otros querían estar lo más cerca posible de su grupo favorito'.

Uso de las barras o la arroba (@). Es un recurso a evitar, ya que existen términos genéricos y corta la lectura, pero si no existe ninguna otra posibilidad resulta de utilidad en algunos casos concretos, p.e. cuando falta espacio, en una lista de cargos, etc. P.e. Director/a, operario/a, secretario/a, jefe/a,...(aunque muchos de ellos tiene de hecho genéricos: dirección, operaciones, secretaria, jefatura,...). En castellano, se ha creado un cierto hábito a usar el símbolo @ en términos de doble género terminados en 'a' y 'o' para femenino y masculino respectivamente. Es un recurso informal, y para nada normativo, por lo que su uso debe limitarse a medios o momentos de lenguaje muy informal, como en mensajes SMS, correos electrónicos, etc.



PROTOCOLO DE ACTUACION EN SITUACIONES DE ACOSO

Conforama



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

TIPOS DE ACOSO

INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Conforama

INTRODUCCIÓN

El presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto por acoso.

También se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

El órgano encargado de la tramitación del proceso será la CITSA (Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso), formado por un representante del servicio de prevención central y un representante del departamento de personal.

Conforama

TIPOS DE ACOSO

Acoso moral es toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, 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 laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.

Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.

Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.

Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.

Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.

Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.

Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.

Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Acoso sexual es toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.
Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
Toda agresión sexual.

Acoso por razón de sexo, es cualquier comportamiento realizado dentro del ámbito laboral hacia una persona en función de su sexo, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Conforama

INICIO DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento se inicia mediante **solicitud de intervención** de la presunta víctima del acoso, al departamento de RRHH, esta solicitud puede darse directamente por la víctima o por los representantes de los trabajadores.

Se realizará mediante escrito que debe contener:

- Descripción de los hechos (incluyendo detalles, fechas y descripción de los comportamientos ofensivos).
- Petición específica que el comportamiento no se repita.
- Firma del documento.

A partir de ahí se iniciará la **fase instructora**, en la que se realizarán las acciones oportunas para averiguar y constatar los hechos denunciados, se dará audiencia a los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la comisión.

La comisión tendrá un plazo de 30 días para resolver la solicitud de intervención, el plazo se iniciará en el momento en que la comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud de intervención.

Esta fase finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe que podrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.

Cuando se **constate la existencia de acoso**, se trasladará dicho informe al departamento de personal con el objetivo que se adopten las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

Cuando el informe **no constate la existencia de acoso** o **no se puedan verificar los hechos** se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

PLAN DE IGUALDAD 2012-2013

Para CONFORAMA ESPAÑA, S.A.

Conforama

Barcelona, 12 de septiembre de 2013

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	5
3. IDENTIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES.....	8
4. OBJETIVOS GENERALES	12
5. ACCIONES POSITIVAS.....	13
5.1. MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO	15
5.2. MEDIDAS DE INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	19
5.3. MEDIDAS DE SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	27
5.4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MOBBING.....	32
5.5. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.....	34
5.6. MEDIDAS DE SEGUIMIENTO	36

1. INTRODUCCIÓN

Según la Ley de Igualdad 3/2007, del 22 de Marzo de 2007, el Plan de Igualdad es el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de hacer un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

La empresa ya ha elaborado el diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades, identificando los aspectos que deben mejorarse para que la organización se dirija hacia una igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres. (Ver el informe de Diagnóstico de Igualdad)

Llegados a este punto, y teniendo en cuenta la Normativa Jurídica Universal, las Directivas Europeas y la Legislación Española, procede la elaboración del correspondiente Plan de Igualdad, para ello la empresa contrató los servicios de Igualia.

1.1.- NORMA JURÍDICA UNIVERSAL

Los principios de igualdad entre las personas han tardado mucho tiempo en la historia a ser planteados de manera sutil en el Siglo XIX y de manera abierta a mitad del Siglo XX pero mucho más han tardado a ser considerados prioritarios. Fue la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas del 10 de Diciembre de 1948 la que constituyó el primer pronunciamiento institucional a nivel mundial de la igualdad de razas, edades, sexos, religiones, culturas y costumbres mediante la condena expresa de toda discriminación: "Todos los hombres son iguales ante la ley y sin discriminación alguna tienen derecho a ser protegidos por la Ley".

No están ni mucho menos tan lejanos en el tiempo los obstáculos que la mujer ha padecido en los ámbitos, entre otros, político, administrativo, laboral y familiar, y la reticencia social de ir equilibrando derechos y obligaciones entre ambos sexos hasta un punto que no parece aun alcanzado de plena normalidad en los protagonismos jerárquicos, productivos y funcionales de unas y otros en la sociedad. Por ello la Declaración de Derechos Humanos de la ONU sentó un principio jurídico universal que sirvió de manera destacada para asentar la igualdad entre mujeres y hombres en los textos internacionales a partir de la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas de Diciembre de 1979 que fue ratificada por España en 1983.

A partir de ahí, la igualdad social efectiva entre sexos empieza a ser planteada de manera mucho más pragmática en las Conferencias Mundiales Monográficas de Nairobi en 1985 y de Beijing en 1995, desde donde se van marcando pautas referenciales para impulsar acciones de igualdad en los países miembros de la ONU.

1.2.- DIRECTIVAS EUROPEAS

Las repercusiones a nivel europeo de los principios universales de igualdad y de eliminación de desigualdades reales entre sexos, han sido recogidas como principio fundamental y como objetivo de integración en todas las políticas y acciones por la Unión Europea desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam de 1 de Mayo de 1999. De hecho, al amparo del artículo 111 del Tratado de Roma se ha venido desarrollando un acervo jurídico comunitario sobre igualdad entre sexos recogido en la Directiva 76/207/CEE reformada por la Directiva 2002/73/CE en materia específica de igualdad entre mujeres y hombres en acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, y en la Directiva 2004/113/CE sobre

la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, normas europeas que acaban de ser traspuestas a la normativa española en el 2007.

Los avances a nivel europeo se han venido concretando en las directrices del Quinto Programa de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el año 2005 que culminaba los trabajos de la Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres entre el 2001 y el 2005.

1.3.- LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

La Constitución Española proclama en sus primeros artículos el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por orden expositivo las referencias principales son:

- En el artículo 9.2 dice: "Corresponde a los Poderes Públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".
- Por su parte el artículo 10.2 dice que "Las Normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las materias ratificados por España".
- También el artículo 14 explicita: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social".

Los distintos intentos de introducción de políticas de igualdad en la sociedad española no han tenido la referencia sólida de una reglamentación convencional que de manera permanente fijara las reglas del juego, hasta la aparición de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que se autodefine como una "ley-código" que no solo sienta principios y pautas en su articulado de gran relevancia institucional sino que en las Disposiciones Transitorias aparecen aspectos concretos y prácticos en orden al mundo del trabajo que generan modificaciones sustanciales en el Estatuto de los Trabajadores, en la ley de la Seguridad Social, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la Ley de Procedimiento Laboral, en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y en normativas de inferior rango pero que afectan a temas tan trascendentes como en las contrataciones.

Sin duda, una Ley Orgánica de estas características, que, además amplía su ámbito de aplicación (art. 2.2) a toda persona física o jurídica que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia", va a ser contemplada de manera progresiva en las normas de desarrollo de la misma Ley y, en lo referente a sus repercusiones laborales, se extenderá de manera detallada en los Convenios Colectivos, Acuerdos de empresa o incluso en los redactados de los contratos, en aquellos aspectos específicos y peculiares de desigualdad que se esconden en las infinitas variantes de los puestos de trabajo de todos los sectores. No cabe duda que el proceso de perfeccionamiento será largo por su extensión y variantes funcionales y jerárquicas, pero sin duda los cimientos ya están puestos.

2. METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD

La propia Ley 3/2007 la que establece las pautas y recomendaciones para la elaboración del Plan de Igualdad.

Iniciativa, Investigación, Identificación, Implantación, Indicadores e Innovación son los que han inspirado el enfoque metodológico del presente documento.

- INICIATIVA o concepto de punto de partida, recogido en la "Declaración de Intenciones" o "Política de Igualdad de la empresa", como resumen de la voluntad de la empresa en hacer el Plan de Igualdad.
- INVESTIGACIÓN que comprende todos los trabajos de recogida de información y análisis realizados durante la elaboración del Diagnóstico de Igualdad, para dejar constancia del estado de situación de la empresa en materia de igualdad.
- IDENTIFICACIÓN que trata de precisar los aspectos reglamentarios sobre los que se debe trabajar para conseguir los objetivos de mejora.
- IMPLANTACIÓN como fase fundamental de determinación y calendarización de las acciones positivas que se proponen para conseguir la mejora.
- INDICADORES en lo que sería la definición de las pautas de seguimiento de la eficacia de las medidas positivas.
- INNOVACIÓN que viene a exigir a los responsables de la ejecución del plan de igualdad para que según los resultados de los indicadores se puedan tener previstos mecanismos permanentes de mejora.

FASES PARA ELABORAR EL PLAN DE IGUALDAD

1. EL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Viene a cumplir con lo referido en el artículo 46.1 sobre la necesidad de llevar a efecto un diagnóstico de situación sobre aquellos aspectos que reflejen en la empresa de la manera más objetiva posible las tendencias de mejora en la empresa sobre igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y al objeto de eliminar la discriminación por razón de sexo. El mismo apartado concretiza la contemplación, entre otras, de 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.

A tal efecto, se deberá estar atento a todos los protocolos iniciales de recaptación de información que se han traducido en unas fichas de registro para que, con las modificaciones de adaptación a los programas de datos de las unidades de RRHH de los centros de trabajo, pudieran servir de una amplia referencia para obtener los datos que prácticamente pudieran ser extendidos. Esta información exhaustiva se refiere a los siguientes ámbitos y desde una perspectiva de género:

- Gestión organizativa
- Participación e implicación del personal
- Lenguaje y comunicación no sexista
- Participación igualitaria en los lugares de trabajo
- Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad
- Política salarial

- Condiciones laborales igualitarias
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación
- Salud y riesgos laborales. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
- Movilidad

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecen unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se podrán identificarse desigualdades y los campos a actuar.

2. IDENTIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES Y DE LOS CAMPOS A ACTUAR

Previamente a fijar el programa de actuaciones positivas se va a hacer necesario detectar los puntos débiles o al menos, mejorables, del sistema de igualdades en la empresa.

El Diagnóstico de Igualdad referido en el apartado anterior permitirá detectar los aspectos más necesitados de atención para planificar acciones positivas.

Es el propio artículo 46 de la Ley 3/2007 el que pone énfasis en los aspectos de mayor interés para detectar desigualdades de trato o de oportunidades entre mujeres y hombres o aspectos discriminatorios por razón de sexo.

Los temas citados específicamente en el referido artículo son:

- Acceso al empleo en lo que se refiere a oportunidades de conseguir un puesto de trabajo.
- Clasificación profesional en lo que se refiere a la asignación de la categoría o responsabilidad pertinente al trabajador que presta sus servicios en la empresa.
- Posibilidades de promoción interna tanto en los casos de nombramiento directo como en aquellos otros que se requieran cumplir determinados requisitos protocolizados o reglamentados, o incluso, aquellos que requieran formación.
- La formación constituye en si misma un barómetro de igualdad o discriminación en la medida que se facilite o no formación al trabajador, pero también en la medida en que esta formación sea sobre la tarea que está desarrollando o sobre materias que le permitan la promoción por referirse a puestos de trabajo de mayor responsabilidad o especialización.
- Las retribuciones, salarios o compensaciones económicas por los servicios prestados son unas referencias objetivas que han de permitir comparar las igualdades o desigualdades entre hombres y mujeres que jurídica o laboralmente desarrollen actividades similares.
- La ordenación del tiempo de trabajo para favorecer o discriminar, en términos de igualdad o desigualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, es un aspecto muy frecuentemente discrecional que puede permitir detectar situaciones de desequilibrio entre sexos.
- El acoso por razón de sexo, dentro de las clásicas limitaciones que se presentan en los distintos tipos o modalidades de mobbing o discriminación, requiere de un esfuerzo de la empresa para conseguir objetivarlo.

3. LAS ACCIONES POSITIVAS DE MEJORA Y SU IMPLANTACIÓN

El núcleo central del Plan de Igualdad lo deben de constituir las Acciones Positivas que serán el cuerpo del guión de trabajo para mejorar las situaciones deficitarias detectadas en el apartado anterior.

La Ley 3/2007 pone énfasis en el artículo 45.1 en insistir de que las medidas se deberán negociar, y en su caso, acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que determine la legislación laboral. Además, en el artículo 47.1 la norma recuerda que en esta materia el empresario debe velar por conseguir la máxima transparencia en la implantación del Plan de Igualdad, garantizando el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos, ello sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los Acuerdos sobre Planes de Igualdad por parte de la comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Las manifestaciones de estas acciones positivas deben de extenderse a todo el campo de temas con desigualdades detectadas y que ya han sido referidos en los apartados anteriores: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Es en este último apartado que el artículo 48 de la Ley 3/2007 detalla la necesidad de aplicar medidas específicas para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo y arbitrar procedimientos concretos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de acoso. Las medidas que se adopten sobre ello deberán negociarse con la representación trabajadora y se citan como medidas a considerar:

- Elaboración y difusión de códigos o guías de buenas prácticas.
- Realización de campañas informativas o de sensibilización.
- Acciones de formaciones específicas.
- Recabar opiniones de los trabajadores incluso con encuestas

En cualquier caso debe de distinguirse con claridad que el Plan de Igualdad no solo debe de definir el conjunto de medidas de mejora o acciones positivas, sino que deberá comprobar su aplicación, lo que recomienda extender el Plan de Igualdad a un período de tiempo para definirlo y para aplicarlo y seguirlo.

4. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN E INNOVACIONES DE FUTURO

Las cautelas de control y seguimiento corresponden tanto a los órganos de Recursos Humanos del empresario como a la Representación de los Trabajadores, cada uno de ellos desde el prisma de sus respectivas atribuciones, sin menoscabo de que por acuerdo respectivo se pueda llegar a crear un órgano de coordinación y seguimiento entre ambas partes.

Es preciso recomendar que, en cualquier caso, el Plan de Igualdad no debiera caer en la subjetividad de una negociación permanente o como contraprestación de ninguna negociación sino que los acuerdos básicos empresa-trabajadores han de tender a estar permanentemente tanto en la definición de las acciones positivas como en su aplicación.

La celeridad de la empresa en desarrollar el Plan de Igualdad ha obligado a definir los Indicadores de Seguimiento antes de que la Administración responsable o la Autoridad Laboral haya fijado por norma tales criterios de seguimiento (aunque sí ha habido recomendaciones), lo que no priva para que, caso de aparecer posteriormente los Indicadores Oficiales, se adapten sus indicadores a los que se recomienden a nivel general.

3. IDENTIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES

A continuación se resumen las conclusiones y las propuestas de mejora derivadas del Diagnóstico de Igualdad por ámbitos.

3.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA

El Convenio Colectivo por el que se rige CONFORAMA ESPAÑA, S.A., dispone en los artículos 49 y 50, la obligación empresarial de prestar especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en lo referente al acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor, así como disponer de un Procedimiento para la Prevención del Acoso.

La empresa no dispone de políticas de Responsabilidad Social Corporativa.

Para difundir las prácticas de igualdad con la clientela, proveedores, así como con otras empresas, se deberán de establecer mecanismos de comunicación concretos.

3.2. PARTICIPACIÓN Y IMPLICACIÓN DEL PERSONAL

La Representación Legal de los Trabajadores/as está compuesta por 57 personas, de las cuales 40 son mujeres, lo que representa un 70, 17%.

En relación al acceso a la información para la elaboración del Diagnóstico y Plan de Igualdad, la empresa debe mantener a disposición de la plantilla, a través de la Comisión de Igualdad, toda la documentación relativa a los mismos, garantizando su participación.

Deberá definirse una campaña de comunicación para la plantilla, de la difusión y puesta en marcha del propio Plan

3.3. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Se aconseja la publicación de una guía para el uso de un lenguaje no sexista y/o la realización de una campaña de sensibilización, trasladando recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje en la empresa.

3.4. PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO

3.4.1. PROCESO DE SELECCIÓN

El número de incorporaciones realizadas en CONFORAMA en el último año fueron 172, de las cuales un 46,51% fueron mujeres, frente al 53,49% de hombres.

Las mujeres representan el 56 % del total de la plantilla frente al 44% de los hombres.

Se observa que sólo en la categoría profesional de Personal Base se da la proporción comúnmente aceptada, siendo mayoría el colectivo femenino para las categorías de Profesional y Técnico.

Se sugiere que la empresa se asegure de realizar una descripción objetiva de los puestos de trabajo (en los documentos de descripción de puestos o en las solicitudes de cobertura de vacantes) para evitar requisitos innecesarios, como edad o sexo, y así elegir al personal exclusivamente en función de sus competencias técnicas, de aptitud y actitud.

Se recomienda el establecimiento de un protocolo para la revisión del lenguaje utilizado en la redacción de las ofertas para vacantes, tanto internas como externas, para evitar el uso de lenguaje sexista.

El sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, se basa en criterios comunes a los trabajadores y a las trabajadoras, y se establece de forma que excluye las discriminaciones por razón de sexo.

Deberían establecerse indicadores de control de la transparencia del proceso de selección. Por ejemplo: nº de CCVV recibidos de hombres y mujeres para un mismo puesto de trabajo así como la decisión final de la incorporación (sexo del o la candidata), nº de mujeres y de hombres contratados respecto al nº de mujeres y de hombres que han presentado su candidatura.

En el proceso de selección debería tenerse en cuenta, el número de hombres y mujeres del departamento donde se ha producido la vacante y el número de hombres y mujeres de la categoría profesional del puesto de trabajo, de este modo, en caso de disponer de dos candidatos (hombre y mujer) en igualdad de condiciones, se podrá tener en cuenta el sexo menos representado para fomentar su decisión.

3.4.2. PROCESO DE PROMOCIÓN

La metodología del proceso de promoción se basa en la Evaluación del Desempeño, que se realiza mediante una entrevista anual y la Encuesta de Personalidad (Thomas)

Para la promoción los principales requisitos que se tienen en cuenta son el potencial de evolución, las actitudes y aptitudes (conocimientos y experiencia de la persona)

Sería conveniente incluir en el procedimiento para la promoción un seguimiento de las promociones que se realizan con perspectiva de género.

Si bien no se ha puesto en marcha ninguna acción concreta, en general, no se observan dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa.

3.4.3. PROCESO DE FORMACIÓN

En el pasado año se impartieron un total de 1130 horas de formación, en diferentes cursos, a los que acudieron un 44,35% de mujeres, frente a un 55,65% de hombres.

La empresa dispone de un Plan de Formación.

Se propone que se disponga de herramientas para medir los indicadores necesarios para que las horas, cursos e inversiones realizadas guarden la máxima proporcionalidad posible con la distribución de la plantilla.

Se recomienda que para establecer las necesidades formativas de la plantilla se haga también desde una perspectiva de género y se imparta formación en materia de igualdad de oportunidades.

3.5. PRESENCIA DE MUJERES EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD

Se comprueba que más de la mitad de la plantilla (el 54%) tiene menos de 5 años de antigüedad. También se comprueba que desde una perspectiva de género no hay grandes diferencias entre los datos globales de la plantilla y las franjas de antigüedad, si bien en las franjas de más antigüedad la proporción es superior a las mujeres.

El número de mujeres con personal a cargo es de 49 frente a 87 hombres, lo que representa un 36%, porcentaje algo inferior al de la proporción de la plantilla. Además los puestos del Comité de Dirección están ocupados mayoritariamente por hombres.

Se desprende, que no existe ningún inconveniente en promocionar mujeres, si bien es necesario, en la medida de las posibilidades de la empresa, equilibrar los porcentajes de ocupación de los puestos con personal a cargo.

3.6. POLÍTICA SALARIAL

La mayoría de la plantilla percibe un salario de hasta 25.000 euros, siendo en estas franjas la proporción de hombres y mujeres muy similar a la proporción de la plantilla. En cambio, en las franjas más altas no se sigue la proporción de la plantilla, siendo mayoría el colectivo masculino, lo que concuerda con el análisis jerárquico de la plantilla.

En los grupos profesionales ocupados por hombres y mujeres se observa una desviación significativa para la categoría profesional de Mando, que, sin duda, está relacionada con la ocupación de los puestos jerárquicos.

Se recomienda revisar la política salarial de forma que se garantice que, en la misma categoría profesional, no existan diferencias arbitrarias entre hombres y mujeres.

3.7. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS

La mayoría de personal de la empresa está contratado de forma indefinida, siguiendo un porcentaje similar al del total de la plantilla.

Durante el último ejercicio se han producido 20 permisos o bajas por maternidad y 18 por paternidad, siguiéndose un porcentaje muy similar al del total de la plantilla.

Se recomienda implantar un procedimiento de "entrevista de salida", para el personal interno, que aporte datos cualitativos de los motivos de la baja, en aquellos casos en que sea razonable desarrollarlo (bajas voluntarias)

Se recomienda repasar periódicamente los datos relativos a las bajas voluntarias con el fin de asegurar que éstas se producen por motivos objetivos, sin relación con la discriminación por razón de sexo, así como establecer mecanismos de sustitución de bajas.

3.8. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN

La mayoría de la plantilla tiene más de 25 años siguiendo en todas las franjas una proporción similar a la de la plantilla en cuanto a porcentaje de género, excepto para la franja de menos de 25 años.

A nivel global, las mujeres se acogen más a las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

La demanda de permisos, excedencias y reducciones de jornada con el objetivo de conciliar la vida personal, familiar y laboral no supone afectación alguna de la situación profesional del o la demandante dentro de la compañía.

3.9. SALUD Y RIESGOS LABORALES. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Se dispone de un plan de prevención de riesgos laborales, y se ha realizado la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género, en especial, para la protección de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

Se dispone de un procedimiento específico para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, y/o para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objetos de este tipo de acosos.

Se recomienda realizar un análisis del absentismo en la empresa con perspectiva de género.

3.10. MOVILIDAD

Se recomienda entregar y analizar encuestas individuales entre todo el personal, para valorar la posibilidad de que la empresa pueda implementar alguna medida para favorecer la movilidad de los trabajadores y trabajadoras.

4. OBJETIVOS GENERALES

En consecuencia, CONFORAMA ESPAÑA, S.A se plantea como objetivos primordiales en el campo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, los siguientes:

- La divulgación entre su plantilla de personal del concepto positivo de la igualdad y del convencimiento de que no deben existir discriminaciones para ninguno de ambos sexos, especialmente en materia laboral y en los aspectos que desarrolla la nueva normativa. Para ello, en el momento oportuno, la organización debe plantearse distribuir entre toda la plantilla de personal un folleto informativo sobre el tema.
- Para que la igualdad sea un concepto asumido por empresa y por la plantilla se debe de ir obteniendo sucesivamente la opinión de todos y todas los trabajadores y las trabajadoras del grupo que quieran expresar su criterio al respecto o aportar iniciativas. Para ello se puede plantear la distribución de una encuesta de opinión anual que podrá servir además de fuente de información para este trabajo y de instrumento de ulteriores seguimientos.
- CONFORAMA ESPAÑA, S.A. se inscribe entre los colectivos empresariales de mas de 250 trabajadores por lo que elaborará y aplicará un Plan de Igualdad con el alcance y contenido establecidos en el Capítulo III de la Ley, que será asimismo, objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral y por ello se expresa la obligación reglamentaria y también moral y social de cumplirlo.
- El esfuerzo de CONFORAMA ESPAÑA, S.A en este sentido podría incluso ir dirigido también a obtener el reconocimiento del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales mediante el distintivo para la empresas en materia de igualdad que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras.
- La nueva reglamentación es asimismo muy activa en las disposiciones adicionales en materia Laboral y de Seguridad Social, lo que para la empresa es un reto ir asumiendo en la medida en que se vayan produciendo casos concretos.
- Compartir con la representación de los trabajadores el proceso de planificación y ejecución de acciones positivas para la implantación y seguimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los centros de trabajo de la empresa, creando las Comisiones, Unidades o Agentes de Igualdad precisas como órganos de sugerencia, seguimiento y control de las políticas establecidas al efecto.
- Elaborar un Manual o Guía de Buenas Prácticas que recoja los contenidos precisos en materia de igualdad para que sirvan de referencia en las sesiones informativas o formativas que se vayan desarrollando para consolidar la consecución de los objetivos marcados.

5. ACCIONES POSITIVAS

La Ley 3/2007 de 22 de Marzo sobre "Igualdad efectiva entre hombre y mujeres" sigue siendo la pauta referencial de nuestro trabajo.

En su artículo 11 puede leerse textualmente la filosofía que se dicta en el apartado de "Acciones Positivas" para los Poderes Públicos (apartado 1) lo siguiente: "Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de 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".

En el apartado 2 del mismo artículo 11 se extiende la línea de "Acciones Positivas" al mundo privado al decir textualmente: "También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley".

Una vez llevada a cabo la identificación de las desigualdades y en función de los resultados obtenidos, se procederá a la definición de las ACCIONES POSITIVAS para implantar las medidas pertinentes.

Las ACCIONES POSITIVAS las dividimos en los siguientes seis grupos:

AP1: MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO

AP2: MEDIDAS DE FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

AP3: MEDIDAS DE SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN

AP4: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL MOBBING

AP5: MEDIDAS DE CONCILIACIÓN VIDA LABORAL/FAMILIAR

AP6: MEDIDAS DE SEGUIMIENTO

Se elaborará una ficha para cada acción positiva, con el siguiente contenido:

- a. **Código de acción positiva:** Para identificar el tipo de acción y para relacionar el cuadro de Planificación de Acciones Positivas con las diferentes fichas de desarrollo de cada una de las mismas.
- b. **Acción Positiva:** Se describe de forma esquemática la acción positiva a llevar a cabo.
- c. **Prioridad:** Se determina una Prioridad de Actuación en función de la magnitud o importancia de la desigualdad y el nivel de afectación del trabajador. Es importante tener en cuenta que en ocasiones el plazo de cumplimiento variará en función de las condiciones de aplicación (económicas, organizativas, etc.) por lo que la prioridad marca el inicio de la Acción Positiva.
- d. **Responsable:** Se asignará un responsable encargado del cumplimiento de cada Acción Positiva a fin de que se integre el Plan de Igualdad en toda la organización.
- e. **Plazo de ejecución:** Es la temporalización de las Acciones Positivas estableciendo el inicio de las mismas en función de la prioridad otorgada. Este ítem se relaciona con la planificación.

- f. **Valoración económica:** Se establecen los presupuestos orientativos que cada acción positiva necesitará para su consecución.
- g. **Control de Ejecución:** Implica el seguimiento de la ejecución de las Acciones Positivas y el control de que se han llevado a cabo, colocando en la casilla de Control de Ejecución la fecha de consecución de la Acción Positiva.

API: MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: API.1

ACCIÓN POSITIVA: Nombramiento de la figura del Agente de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El Agente de Igualdad será nombrado, preferiblemente, de forma voluntaria. Es conveniente que tenga cierto poder de decisión y pertenezca al departamento de Recursos Humanos.

Este nombramiento debe quedar registrado mediante carta de aceptación en la que se detallen sus funciones, o modelo similar.

Se informará a la plantilla, de la creación de la figura del Agente de Igualdad, a fin de que conozcan sus funciones, ubicación y responsabilidades.

RESPONSABLE: Dirección/Dirección de RR.HH

PRIORIDAD

- Corto plazo
- Medio plazo
- Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP1.2

ACCIÓN POSITIVA: Creación de la Comisión de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se creará un grupo de trabajo al que denominaremos COMISIÓN DE IGUALDAD. Este grupo estará compuesto de forma equilibrada y tendrá un coordinador (Agente de Igualdad) que los representará

Sus funciones se deberán especificar y detallar y su creación debe quedar registrada mediante carta de aceptación, acta de constitución o modelo similar.

Se informará a la plantilla de la creación de la COMISIÓN DE IGUALDAD y del Agente de Igualdad a fin de que conozcan la organización y las funciones de la misma.

La COMISIÓN DE IGUALDAD realizará reuniones periódicas y su principal objetivo será asegurar la correcta implantación del PLAN DE IGUALDAD, así como atender las diferentes necesidades de los trabajadores/as relacionadas con el tema.

RESPONSABLE: Dirección/Dirección de RR.HH

PRIORIDAD

- Corto plazo
 Medio plazo
 Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: APL3

ACCIÓN POSITIVA: Realizar documento de POLÍTICA DE IGUALDAD DE LA EMPRESA

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se realizará una POLÍTICA DE IGUALDAD general de la empresa. Este documento deberá incluir los principios básicos generales relacionados con las acciones que la empresa quiere incluir en la dinámica de su actividad a fin de crear con ella una cultura empresarial en la que temas relacionados con la igualdad estén patentes de forma clara

RESPONSABLE: Dirección/Dirección de RR.HH

PRIORIDAD

- Corto plazo
- Medio plazo
- Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

AP2: MEDIDAS DE FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP2.1

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración de folleto informativo o similar

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se elaborará un folleto informativo (o formato similar) en el que se incluirá información sobre las acciones que se van a llevar a cabo en materia de Igualdad.

Los temas que deben tratarse son: la política de la empresa en materia de igualdad, los conceptos básicos de la igualdad y las acciones previstas por la empresa en esta materia.

Esta información debe llegar a todos los trabajadores y puede hacerse extensivo a clientes y proveedores.

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad

PRIORIDAD

- Corto plazo
- Medio plazo
- Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP2.2

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración de una Guía de Buenas Prácticas

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se debe desarrollar una Guía de Buenas Prácticas a modo de manual en materia de Igualdad. En esta guía los conceptos se desarrollarán de forma más detallada que en el folleto y se expondrán las actitudes y medidas preventivas a seguir por la empresa y por el personal de la misma, a fin de conseguir una empresa paritaria y equilibrada en igualdad.

Se recomienda que dentro de la Guía de Buenas Prácticas se traten los siguientes temas de una forma desarrollada:

- Política de la empresa en materia de igualdad
- Acciones positivas básicas
- Ejemplos de buenas prácticas
- Actitudes no aceptadas en la empresa
- Notificación, composición y funciones de la Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad: funciones y localización

La Guía se deberá distribuir a todo el personal de la empresa a fin de fomentar buenas prácticas en todos los niveles de la empresa.

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad

PRIORIDAD

- Corto plazo
 Medio plazo
 Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP2.3

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración de una guía sobre lenguaje y comunicación no sexista

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se debe desarrollar una Guía sobre lenguaje y comunicación no sexista y distribuirla entre el personal que tenga tareas relacionadas con la comunicación interna y/o externa de la empresa. Para ello es fundamental que se detecten adecuadamente aquellas personas implicadas en la comunicación empresarial.
Esta distribución puede ir acompañada por una acción formativa al respecto.

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad

PRIORIDAD

- Corto plazo
- Medio plazo
- Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP2.4

ACCIÓN POSITIVA: Revisión de las comunicaciones de la empresa

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se deberán revisar las comunicaciones, anuncios de la empresa, ofertas de trabajo, nomenclatura de clasificaciones profesionales, etc. a fin de detectar y corregir el lenguaje sexista que pueda existir.

Es importante que este sea un punto a tener en cuenta en la Guía de Buenas Prácticas para que todo el personal de la empresa esté informado sobre este tema y crear una conciencia común para que el lenguaje no sexista se implante en la empresa de forma efectiva.

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/Departamentos implicados

PRIORIDAD

- Corto plazo
 Medio plazo
 Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP2.5

ACCIÓN POSITIVA: Establecimiento de un Plan de Información

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Con el objetivo de asegurar que la información llega a todo el personal de forma adecuada y que de igual modo que ocurre con otros aspectos relacionados con la empresa, se informe al personal de nueva incorporación sobre igualdad, buenas prácticas y actitudes rechazadas por la empresa, se recomienda desarrollar un Plan de Información en materia de igualdad, o bien, incluir en el Plan de Información general de la empresa todo lo referente a igualdad.

El Plan de Información deberá contar con unos registros de control sobre la documentación entregada y en él se incluirá, entre otras, la entrega del folleto informativo, la guía de buenas prácticas, el procedimiento para la prevención del acoso sexual, los derechos por maternidad y lactancia, etc.

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.

PRIORIDAD

- Corto plazo
 Medio plazo
 Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP2.6

ACCIÓN POSITIVA: Establecimiento de un Plan de Formación

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se deberá establecer un Plan de Formación específico para temas de igualdad, o bien, incluir las acciones formativas en la formación general de la empresa. Estas acciones formativas deben ir destinadas a tratar temas que mejoren la concienciación sobre la igualdad en el mundo laboral y den herramientas a los trabajadores y trabajadoras al respecto.

El Plan de Formación deberá contar con los registros correspondientes.

Es importante que el Plan de Formación también comprenda al personal de nueva incorporación.

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.

PRIORIDAD

- Corto plazo
 Medio plazo
 Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP2.7

ACCIÓN POSITIVA: Buzón de Sugerencias o similar

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La participación en detección de casos o situaciones de desigualdades es muy importante, por lo que se recomienda la colocación de un Buzón de Sugerencias o herramienta similar, que podrá ser compartida con otras áreas de la empresa que ya dispongan, como Salud Laboral, Calidad, etc.

El Buzón de Sugerencias deberá ser revisado de forma periódica (es recomendable que como mínimo sea de forma quincenal o a lo sumo mensual) para poder dar respuesta a las propuestas o casos detectados, tanto si es de forma positiva como si no.

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.

PRIORIDAD

- Corto plazo
 Medio plazo
 Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

AP3: MEDIDAS DE SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP3.1

ACCIÓN POSITIVA: Establecer indicadores de presencia de hombres y mujeres por categoría profesional

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se recomienda establecer unos indicadores que proporcionen el porcentaje de hombres y mujeres por categoría profesional y facilitarlos a los responsables de la toma de decisión en las incorporaciones de candidatos/as en los procesos de selección y/o promoción.

El objetivo de estos indicadores es que en aquellas promociones y/o selecciones en las que en el puesto a cubrir exista una desigualdad patente entre hombres y mujeres, se tenga en cuenta la busca de la paridad, por lo que con las mismas capacidades, se de prioridad al colectivo minoritario.

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.

PRIORIDAD

- Corto plazo
 Medio plazo
 Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP3.2

ACCIÓN POSITIVA: Revisión del Procedimiento de Selección/Promoción

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se recomienda que la empresa se asegure de realizar una descripción objetiva de los puestos de trabajo (tanto en los documentos de descripción de puestos como en las solicitudes de cobertura de vacantes) para evitar requisitos innecesarios, como edad o sexo, y así elegir al personal exclusivamente en función de sus competencias técnicas, de aptitud y actitud. Del mismo modo, también se recomienda revisar el lenguaje utilizado en la redacción de las ofertas para vacantes, tanto internas como externas, para evitar el uso de lenguaje sexista.

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.

PRIORIDAD

- Corto plazo
- Medio plazo
- Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP3.3

ACCIÓN POSITIVA: Formación en igualdad de oportunidades para las personas responsables de la selección de personal.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se recomienda formar en igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección de personal, para conseguir un proceso de selección lo más objetivo posible.

RESPONSABLE: RR.HH.

PRIORIDAD

- Corto plazo
 Medio plazo
 Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP3.4

ACCIÓN POSITIVA: Revisión de la Política Salarial

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se recomienda revisar la política salarial de forma que se asegure que, en la misma categoría profesional, sean similares las retribuciones entre hombres y mujeres.

RESPONSABLE: RR.HH.

PRIORIDAD

- Corto plazo
 Medio plazo
 Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

**AP4: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL Y EL MOBBING**

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP4.1

ACCIÓN POSITIVA: Procedimiento para la prevención y gestión del acoso sexual o por razón de sexo

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se debe asegurar la implantación del procedimiento para la prevención y gestión de los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Es importante que dicho procedimiento esté bien establecido y resuelva el problema de una manera rápida y eficaz. Por ello el procedimiento de denuncia es fundamental para que la política contra el acoso tenga éxito. Dos aspectos que deben recogerse y clarificarse son a quién y cómo se ha de presentar la denuncia y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima, como del presunto acosador durante la tramitación del procedimiento.

Puede también preverse la resolución de los casos mediante un procedimiento informal, de manera que si a través de la confrontación de las partes o mediante un intermediario, en una primera instancia, de manera informal, se logra solucionar el problema, no sea necesario acudir al procedimiento formal de investigación.

Se recomienda que el procedimiento prevea la asignación de una persona para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de los problemas tanto en los procedimientos formales como informales (puede ser el Agente de Igualdad)

El procedimiento debe proporcionar al personal de la empresa, la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratados con total seriedad, por lo que se recomienda que a diferencia de los procedimientos normales de trámite de denuncias, ésta no tenga que realizarse en primera instancia al superior inmediato y se haga directamente a la persona o personas designadas especialmente para intervenir en los procedimientos de acoso.

Las investigaciones se han de llevar a cabo con total respeto para todas las partes y ser independientes y objetivas. Se debe establecer un límite temporal para la investigación, con el fin de evitar un proceso en exceso dilatado y la imposibilidad de acudir al sistema legal.

Es conveniente que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de su confianza, que la investigación se lleve en régimen de contradicción y que se mantenga la confidencialidad.

RESPONSABLE: RR.HH.

PRIORIDAD

- Corto plazo
 Medio plazo
 Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

AP5: MEDIDAS DE CONCILIACIÓN VIDA LABORAL
/FAMILIAR

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP5.1

ACCIÓN POSITIVA: Información sobre conciliación familiar y laboral

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se informará a los trabajadores sobre los derechos derivados de diferentes aspectos de conciliación familiar y laboral recogidos en la legislación vigente a fin de que la plantilla conozca las disposiciones y derechos que les corresponden en estos casos, atendiendo a la Ley de Conciliación Familiar.

Para ello y como mínimo, se informará respecto a:

- lactancia
- maternidad
- obligaciones familiares
- adopción y acogimiento
- cuidado de menores o discapacitados

RESPONSABLE: RR.HH.

PRIORIDAD

- Corto plazo
- Medio plazo
- Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

AP6: MEDIDAS DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP6.1

ACCIÓN POSITIVA: Control de la Formación

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se recomienda establecer unos indicadores en el procedimiento de formación para su posterior seguimiento y control, con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, tanto por los tipos de cursos que se realizan, como por la cantidad de los mismos. Por lo tanto los indicadores que se deberían establecer para el seguimiento y control de las actuaciones formativas, tendrían que ser cuantitativos (número de cursos, número de horas....) y cualitativos (tipo de cursos, coste de los cursos...)

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.

PRIORIDAD

- Corto plazo
- Medio plazo
- Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP6.2

ACCIÓN POSITIVA: Control de la Selección

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se recomienda establecer unos indicadores en el procedimiento de selección, para garantizar la transparencia del mismo. Por ejemplo, número de CCVV recibidos de hombres y mujeres para un mismo puesto de trabajo, así como la decisión final de la incorporación (sexo del o la candidata), número de mujeres y de hombres contratados en relación con los CCVV recibidos, etc.

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.

PRIORIDAD

- Corto plazo
 Medio plazo
 Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP6.3

ACCIÓN POSITIVA: Entrevista de Salida

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se recomienda implantar un procedimiento de "Entrevista de salida", que aporte datos cualitativos de los motivos de la baja, en aquellos casos en que sea razonable desarrollarlo (bajas voluntarias, cambio de centro de trabajo, etc.)

El objetivo es asegurar que las bajas no se producen por motivos que puedan deberse a condiciones o conductas discriminatorias.

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.

PRIORIDAD

- Corto plazo
 Medio plazo
 Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP6.4

ACCIÓN POSITIVA: Control de las bajas de empresa

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se recomienda repasar periódicamente los datos relativos a las bajas de empresa, con el fin de asegurar que éstas se producen por motivos objetivos, sin relación con la discriminación por razón de sexo.

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.

PRIORIDAD

- Corto plazo
 Medio plazo
 Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP6.5

ACCIÓN POSITIVA: Encuestas

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se realizará de forma periódica (con una cadencia mínima de un año y máxima de tres) una encuesta anónima para evaluar la implantación del Plan de igualdad, identificación de desigualdades, el grado de información recibido, etc., a fin de que el Plan de Igualdad sea un documento vivo que se renueve y actualice con la organización.

La encuesta deberá tratar temas relacionados principalmente con:

- identificación de desigualdades
- información recibida en materia de igualdad
- formación
- uso del buzón de sugerencias o similar
- conocimiento de los sistemas de apoyo (Comisión de Igualdad, Agente de Igualdad)
- Conocimiento de los procedimientos
- Percepción del estado actual de la organización en materia de igualdad)

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.

PRIORIDAD

- Corto plazo
 Medio plazo
 Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP6.6

ACCIÓN POSITIVA: Reuniones de la Comisión de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La Comisión de Igualdad se reunirá de forma periódica para realizar el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, de forma que en las reuniones se revisen las acciones positivas y la implantación, planificación y ejecución de las mismas.

Así mismo, también se hará un seguimiento sobre las propuestas de los trabajadores (buzón de sugerencias o similar) que pueden derivar en acciones positivas y, cuando corresponda, el análisis de los datos extraídos de las encuestas periódicas.

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.

PRIORIDAD

- Corto plazo
- Medio plazo
- Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA: