

# PLAN DE IGUALDAD



## ÍNDICE

1	PLAN DE IGUALDAD DE CÓRDOBA INCLUSIVA .....	2
1.1.	INTRODUCCIÓN.....	2
1.2.	COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN CON LA IGUALDAD .....	2
1.3	CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD .....	3
1.4.	DEFINICIONES.....	4
1.5	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	7
1.6.	VIGENCIA.....	8
1.7.	OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	8
1.8.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	8

# PLAN DE IGUALDAD

## 1 PLAN DE IGUALDAD DE CÓRDOBA INCLUSIVA

### 1.1. INTRODUCCIÓN

La igualdad de géneros es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y nacionales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997. En nuestro país la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

En la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En su Artículo 45, establece:

Empresas de más de 250 trabajadores están obligadas a elaborar un Plan de Igualdad.

Empresas de 250 o menos trabajadores cuando así lo establezca el convenio colectivo.

Empresas sancionadas por no cumplir el principio de igualdad, cuando así lo establezca la autoridad laboral.

Para el resto de empresas, la elaboración de un plan de Igualdad tiene un carácter voluntario.

Este es el caso de **CÓRDOBA INCLUSIVA**, que sitúa la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, como una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa.

### 1.2. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN CON LA IGUALDAD

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este plan de igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y con ello la mejora de la calidad de vida.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades.

Conseguir la igualdad real supone conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, contratación, condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación, la salud laboral, etc.

### **1.3 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD**

Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar **un diagnóstico de situación**, con el objetivo de alcanzar en la empresa la **igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres**, y eliminar la discriminación por razón de sexo.

#### *ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD*

A continuación se desarrolla las fases de elaboración de un Plan de Igualdad:

#### **Fase 1. Compromiso de la organización**

La Dirección al máximo nivel adopta el compromiso, **por escrito**, de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal. Este compromiso se expresa en el mismo documento Plan de Igualdad, además de aparecer reflejado en la Política de Calidad, la cual es distribuida y expuesta a toda la plantilla.

#### **Fase 2. Comité o Comisión Permanente de Igualdad**

De forma paralela al compromiso de la organización se ha constituido el equipo de trabajo -Comité o Comisión Permanente de Igualdad-, **conformado de forma paritaria**.

Además se ha elaborado un documento de Régimen de funcionamiento del Comité.

#### **Fase 3. Diagnóstico**

El diagnóstico es el análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realiza, sucesivamente, actividades de recogida de **información**, de **análisis**, de debate

interno, y finalmente, de formulación de **propuestas** que se integran en el Plan de Igualdad.

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecerán unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la empresa. Estas conclusiones y propuestas de mejora deberán plasmarse en un **informe** para facilitar su análisis.

#### **Fase 4. Programación**

El art. 46 de la Ley de Igualdad determina que 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.

#### **Fase 5. Implantación**

Supone la realización y ejecución de las acciones previstas en el Plan de Igualdad.

#### **Fase 6. Evaluación**

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades)
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido

### **1.4. DEFINICIONES**

**Acoso Moral (MOBBING):** se considera acoso moral o mobbing aquella situación en la que una persona o grupo de personas, ejercen violencia psicológica, de forma sistemática durante un tiempo prolongado, sobre otra persona, en el lugar de trabajo, con la finalidad o efecto de destruir las redes de comunicación de la persona acosada, dañar su reputación, minar su autoestima, perturbando el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido o agredidos, y

lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Pueden ser consideradas conductas de acoso psicológico, entre otras, las siguientes situaciones:

- El superior o un compañero o compañeros restringen a la persona las posibilidades de hablar con otros compañeros, mediante la separación física o la prohibición de hablar o comunicarse con él.
- No asignar tareas a una persona que las tenga incluidas en la responsabilidad de su puesto o asignar tareas degradantes, muy por debajo de sus capacidades o que atenten contra sus creencias.
- Ataques a la vida privada de la víctima o críticas permanentes a la vida privada de una persona o la ridiculización de sus creencias religiosas, políticas, éticas o de cualquier otra índole y características físicas, psicológicas o morales de las personas incluyendo al mismo tiempo su orientación sexual.

**Acoso sexual:** es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea su entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se configuran como elementos característicos del Acoso Sexual, las conductas intencionadas de acoso sexual realizadas por cualquier empleado/a relacionado/a con la víctima por causa del trabajo, y/o las realizadas prevaleciéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser aquellas de carácter ambiental o de intercambio.

- Constituyen conductas de carácter ambiental, acciones con intencionalidad tales como: bromas, comentarios u observaciones surgentes sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o de la trabajadora. El uso con intencionalidad de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenido sexualmente explícito. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

- Constituyen conductas de carácter de intercambio, acciones de contacto físico deliberado e intencionado y no consolidado ni consentido. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que las persona/s u objeto/s de las mismas haya/n dejado claro que no resultan deseadas, porque así se manifieste o exteriorice por la víctima/s en cualquier forma, por su carácter o intencionalidad sexual, invitaciones impúdicas o comprometedoras, y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, o insinuaciones o directamente a una mejora en las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o afecten a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida que las acciones constitutivas de aquel no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. En cuanto al sujeto activo, se considerará acoso cuando provengan jefes, compañeros, e incluso clientes, proveedores, o terceros relacionados con la persona acosada a causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajador independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa o como consecuencia del trabajo.

**Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Será considerada una conducta discriminatoria por razón de sexo.

- **La discriminación por razón de sexo** hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos de sexo.
- **En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar**, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- Constituye discriminación directa por razón de sexo todo **trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad.**

- También se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, **demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

**Discriminación directa:** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

**Constituye discriminación directa por razón de sexo:**

- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- El acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

**Discriminación indirecta:** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

## **1.5 ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Este Plan de Igualdad es de aplicación a toda la plantilla de **CÓRDOBA INCLUSIVA.**



## 1.6. VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos propuestos en el Plan, se determina una vigencia de dos años, revisables desde la firma del presente documento.

## 1.7. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la selección, contratación, la promoción y la formación.
2. Avanzar en la corresponsabilidad.
3. Aplicar la perspectiva de género en todas las áreas y decisiones de la empresa.
4. Garantizar la igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
5. Garantizar la prevención del acoso sexual

## 1.8. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Se han definido una serie de áreas de trabajo, para cada una de las cuales se han determinado una serie de objetivos específicos a lograr, acciones a desarrollar con sus indicadores de seguimiento, plazos y responsable de su ejecución.

### 1. *Acceso, Contratación y Clasificación Profesional*

**Objetivo:** Elaborar procedimientos para redactar comunicaciones internas y externas (Oferta de cursos, oferta de empleo, plan de formación, etc...) para dar mayor difusión entre los trabajadores/as de las ofertas, revisando los canales de comunicación empleados. Aplicando un lenguaje no genérico, que ayude a corregir el lenguaje sexista a nivel administrativo y formativo.

**Acciones:**

- a) Publicitar en las ofertas de empleo externas el compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades.
- b) Revisar y analizar los documentos y herramientas empleados en las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas.

**Indicadores de seguimiento:** Número de puestos publicados y cubiertos (desagregado por sexo).

**Plazos y responsables:**Diciembre de 2019 – Antonio Pérez Carmona.

## 2. *Promoción y desarrollo profesional*

**Objetivo:** Promover procesos de selección de personal en igualdad, evitando la segregación y utilizando un lenguaje neutro. Desarrollar los procedimientos de selección mediante la redacción y difusión de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas.

**Acciones:** ofrecerlas mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla, independientemente del sexo o jornada laboral.

**Indicadores de seguimiento:** Estadística anual desagregada por sexo.

**Plazos y responsables:**Diciembre de 2019 – Antonio Pérez Carmona.

## 3. *Formación*

**Objetivo:** Incluir en el Plan de formación de la empresa unas jornadas formativas sobre la Ley de 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en Plan de Igualdad de la empresa y otras medidas relacionadas con la igualdad.

**Acciones:** Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de género e igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación. Los contenidos de esta formación y material deberán situar la igualdad de trato y oportunidades desde una perspectiva transversal:

- El Plan de Igualdad y las medidas que éste contiene.
- Igualdad de Trato y Oportunidades: lenguaje no sexista, criterios neutros de valoración de las ofertas y candidaturas, conceptos clave (igualdad de trato y oportunidades, discriminación directa e indirecta, trabajos de igual valor, acciones positivas, etc.).

**Indicadores de seguimiento:** Número de personas formadas desagregadas por sexo.

**Plazos y responsables:**Diciembre de 2019 – Antonio Pérez Carmona.

#### **4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

**Objetivo:** Agregar alguna medida más de conciliación, en relación a las propuestas aportadas por el Plan de Igualdad. Consultar guía de buenas prácticas de las empresas en materia de conciliación.

**Acciones:**

- a) Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no pueda constituir ningún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación así como una disminución en el resto de condiciones laborales.
- b) Utilizar los canales de comunicación internos para informar a la plantilla de los permisos y licencias que contempla la legislación y las que se mejoran por el Plan de Igualdad.

**Indicadores se seguimiento:** Medios de comunicación internos a través de los que se ha difundido la información.

**Plazos y responsables:**Diciembre de 2019 – Antonio Pérez Carmona.

#### **5. Comunicación y Sensibilización y prevención de Acoso sexual**

**Objetivo 1:** Asegurar que la **comunicación interna y externa promueva una imagen** igualitaria de mujeres y hombres.

**Acciones:**

- a) Entrenar al personal de mando y responsables de la comunicación en los criterios de comunicación no sexistas.
- b) Difundir los criterios de utilización de lenguaje y comunicación no sexista.

**Indicadores se seguimiento:** Documento de lenguaje no sexista y difusión del mismo.

**Plazos y responsables:** Diciembre de 2019 – Antonio Pérez Carmona.

**Objetivo 2:** Elaborar un protocolo de actuación, ante la situación de acoso sexual o por razón de género adecuándolo a las condiciones y contenidos establecidos en los artículos 7 y 48 de la Ley de Igualdad 3/2007.

**Acciones:** Elaboración del protocolo mencionado e implantación y difusión del mismo.

**Indicadores de seguimiento:** Protocolo aprobado.

**Plazos y responsables:** Diciembre de 2019 – Antonio Pérez Carmona.