

# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA CEOE CEPYME DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL (2010)



## ÍNDICE:

1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	Pág.3
2. PLAN DE TRABAJO DEL PLAN DE IGUALDAD	Pág.4
3. DEL COMITÉ DE IGUALDAD	Pág.5
4. OBJETIVOS DEL PLAN	Pág.6
5. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS	Pág.7
5.1. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES	Pág.7
5.2. DESCRIPCIÓN DETALLADA DE CADA ACCIÓN (FICHAS)	Pág.11
6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Pág.33
7. CALENDARIO	Pág.39

## 1.- DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE LA CEOE CEPYME CIUDAD REAL

La Ceoe Cepyme de Ciudad Real declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

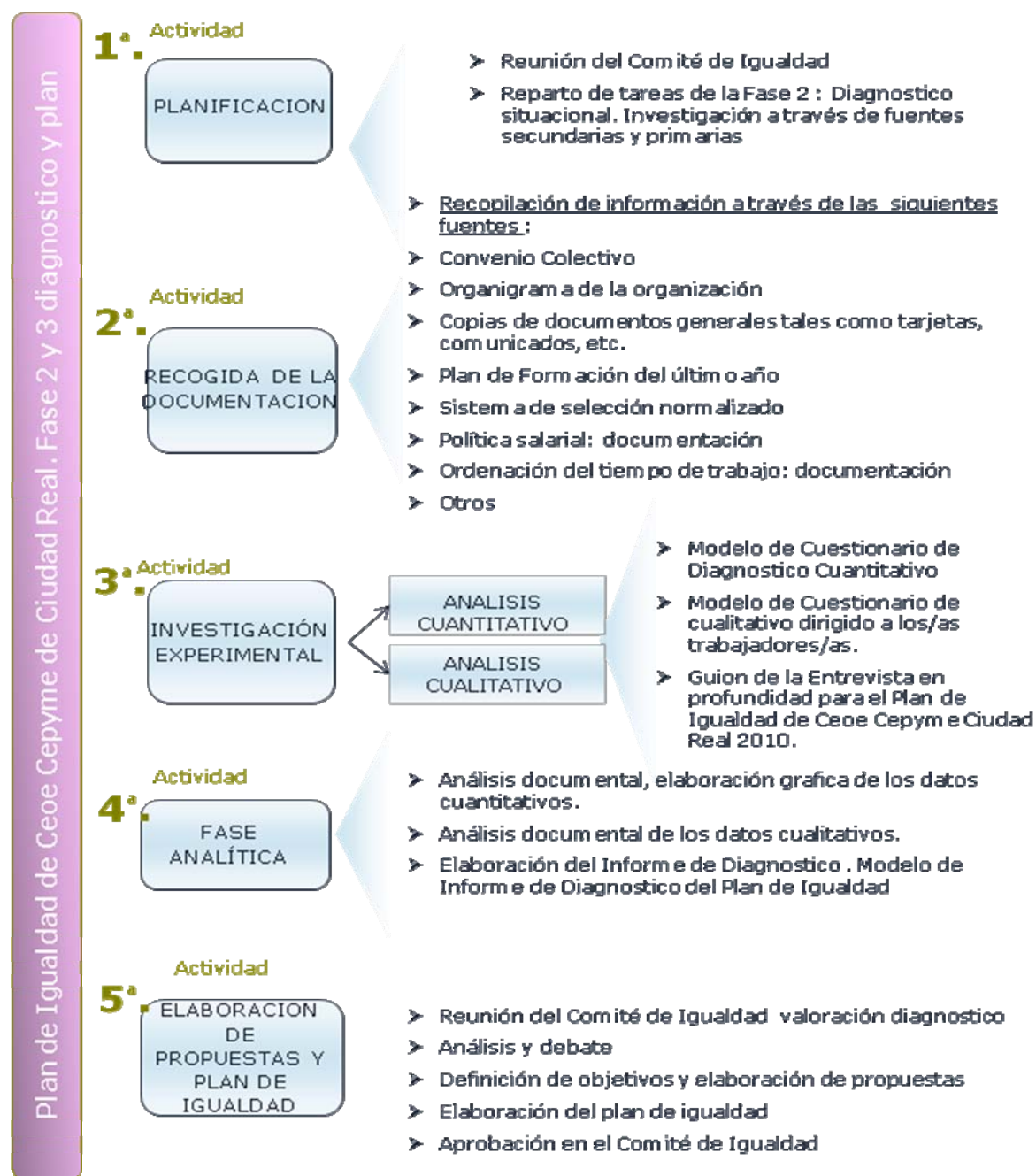
En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Ceoe Cepyme de Ciudad Real ha apostado por la igualdad, implantando de manera completamente voluntaria un plan de igualdad de oportunidades, que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Efectivamente como agente social la Ceoe Cepyme Provincial adquiere un compromiso tanto con sus trabajadores/as como con las empresas que representa, de manera que nuestra iniciativa sea motivadora para el empresariado de nuestra provincia



## 2.- PLAN DE TRABAJO PLAN DE IGUALDAD



### 3.- DEL COMITÉ DE IGUALDAD

#### **Composición del Comité de Igualdad y funciones en el Plan de Igualdad:**

El plan de igualdad se ha impulsado dentro de la organización a través de la Creación de un Comité de Igualdad que ha sido el encargado de analizar, comunicar, programar, implementar y realizar el seguimiento y la evaluación del PI.

Este a nivel interno ha estado representado por:

- Álvaro Maldonado Fernandez de Tejada. Secretario General de la Ceoe - Cepyme de Ciudad Real.
- Juan Carlos Gonzalez Sánchez. Director del Departamento de Organización.
- Maria José Calero Ramírez. Directora del Departamento de Empleo.
- Lourdes Palomares Bustos. Directora de Administración.

A nivel Externo representado por la asistencia técnica de una Agente de Igualdad experta de la Consultora Instituto de Formación Integral S.L.U.

El Comité de Igualdad tiene entre otras las siguientes funciones:

- Diagnostico situacional del plan de igualdad.
- Debate interno.
- Elaboración de propuestas.
- Programación de medidas.
- Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad.
- Información departamental de las decisiones a desarrollar.
- Sensibilización a todos/as los trabajadores/as de las medidas del plan de igualdad.
- Formación en igualdad de oportunidades a todos los departamentos de la organización y sus sedes territoriales.
- Canalización de las sugerencias, quejas, recomendaciones, denuncias derivadas y/o relacionadas con el plan de igualdad.
- Canal de comunicación Interno y externo de las acciones de responsabilidad social desarrolladas desde el plan de igualdad en la organización.

#### 4.- OBJETIVOS DEL PLAN:

##### Objetivos a medio / largo plazo:

- ✚ Eliminar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
- ✚ Prevenir cualquier situación de sesgo eliminando para ello la utilización de lenguaje sexista en todos los sistemas de acceso y selección en la organización.
- ✚ Utilizar imágenes neutras, no sexistas ni estereotipadas en cualquiera de los medios de comunicación utilizados.
- ✚ Reservar una cuota preferencial en aquellos departamentos subrepresentados por alguno de los dos sexos.
- ✚ Priorizar las contrataciones indefinidas frente a las temporales.
- ✚ Valorar el clima laboral de la organización.
- ✚ Incorporar un sistema de detección de necesidades formativas para toda la plantilla de la organización.
- ✚ Desarrollar un plan de comunicación que informe internamente a los/as trabajadores/as de las novedades existentes en el campo de la igualdad y la conciliación así como de los logros alcanzados en la aplicación del presente plan.
- ✚ Mejorar los permisos de ordenación del tiempo de trabajo que por conciliación de la vida laboral, familiar y personal soliciten los/as trabajadores/as de la organización.
- ✚ Facilitar la gestión de las responsabilidades familiares del personal trabajador de la organización a través de la suscripción de convenios de colaboración con servicios de apoyo.

##### Objetivos a corto plazo:

- Ampliar el plan de formación interna incorporando al mismo programas de desarrollo de habilidades personales, sociales y/o directivas que repercutan en la satisfacción personal y laboral de los/as trabajadores/as de la organización.
- Organizar sesiones formativas dirigidas a todo el personal para dar a conocer la legislación vigente en igualdad, sensibilizar en igualdad e informar de las medidas aprobadas en el plan de igualdad suscrito.
- Habilitar como nuevo canal de comunicación del personal de la organización con el comité de igualdad, una cuenta de correo electrónico que sirva de buzón de sugerencias.
- Colgar en la página web corporativa el Plan de Igualdad como acción de difusión.
- Comunicar al empresariado a través de una circular informativa la decisión voluntaria de la organización de implantar un Plan de Igualdad.



## 5.- ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS:

### 5.1.- ÁMBITOS DE ACTUACIÓN: ACCIONES

EL Plan de Igualdad de la Ceoe Cepyme nace con el claro objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. Se compromete por tanto a cumplir con la legislación correspondiente sobre Igualdad y Conciliación de la vida laboral y familiar.

Desde esta visión queremos desarrollar a partir de este plan una serie de ámbitos de actuación y acciones concretas que faciliten esta vía de equidad en todas las personas que integran la Ceoe Cepyme de la provincia de Ciudad Real.

Se estructuran por Ámbitos de Actuación y se desarrollan a través de acciones:

#### ■ **1.- ACCESO AL EMPLEO:**

**En al ámbito de acceso al empleo se contemplan las siguientes acciones:**

1.1.- Evitar discriminaciones directas o indirectas en el sistema de acceso:

- Se considerará 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.
- Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros 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.

1.2.- Eliminación del lenguaje sexista en los métodos de reclutamiento utilizados en la organización.

1.3.- Empleo de imágenes no estereotipadas en ningún anuncio de selección o acceso a la organización.

#### ■ **2.-SELECCIÓN:**

**En al ámbito de los procesos de selección al empleo se contemplan las siguientes acciones:**

2.1- Reserva de forma preferencial de una cuota de plazas en aquellos departamentos subrepresentados por alguno de los dos sexos.

2.2.- En las entrevistas personalizadas se atenderán a la cualificación requerida para el puesto, ajustándose a las características objetivas del puesto, así como las condiciones del mismo, no usando ni contenidos ni lenguaje discriminatorio ni sexista.

### ■ **3.-CONTRATACIÓN:**

**En el ámbito de la contratación se contemplan las siguientes acciones:**

3.1.- Priorización en todo lo posible de las contrataciones indefinidas frente a las temporales.

### ■ **4.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN:**

**En el ámbito de la clasificación profesional y promoción se contemplan las siguientes acciones:**

4.1.- Descripción de puestos, competencias, funciones y tareas de todos/as los trabajadores/as de la Organización;

4.2.- Realización de reuniones de grupo para la valoración del clima laboral, para favorecer la comunicación entre departamentos, categorías, etc.

### ■ **5.- FORMACIÓN:**

**En el ámbito de la formación se contemplan las siguientes acciones:**

5.1.- Incorporación de un sistema de detección de necesidades de formación para toda la plantilla, desde los departamentos.

5.2.- Ampliación e incorporación al plan de formación interna programas de desarrollo de habilidades personales, sociales y directivas tales como entre otras posibilidades:

- Habilidad de liderazgo
- Trabajo en equipos/ Teambuilding
- Gestión del estrés
- Comunicación efectiva
- Gestión eficaz del tiempo
- Atención al cliente
- Responsabilidad social en las pymes

5.3.- Organizar sesiones formativas dirigidas a toda la organización con el fin de dar a conocer la ley 3/2007 de igualdad, su ventajas y aplicaciones, así como las medidas adoptadas en el plan de igualdad de la organización.

## ■ **6.- COMUNICACIÓN:**

### **En al ámbito de la comunicación se contemplan las siguientes acciones:**

**6.1.-** Desarrollar un plan de comunicación en igualdad que informe internamente a los/as trabajadores/as sobre líneas, ayudas, programas, nuevos avances, convenios de colaboración, etc., que apoyen la igualdad y la conciliación, así como comunicar los logros alcanzados a través de la aplicación del plan de igualdad.

**6.2.-** Se va habilitar como canal de comunicación nuevo, una cuenta de correo que sirva de buzón de sugerencias y enlace de todo el personal con el comité de igualdad, así poder recoger entre otras ideas, comentarios, quejas, etc.

**6.3.-** Se dará publicidad del plan de Igualdad a través de la Web corporativa.

**6.4.-** Se informará a los/as empresarios/as asociados/as en la organización empresarial de la decisión de implantar un plan de igualdad voluntario, a través de los medios habituales de comunicación utilizados.

## ■ **7.- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO:**

### **En al ámbito de la ordenación del tiempo de trabajo se contemplan las siguientes acciones que sirvan para flexibilizar el tiempo de trabajo y su adaptación a las necesidades personales para la conciliación de la vida laboral, personal, y familiar.**

**7.1.-** Jornada comprimida: esta medida está totalmente implantada en la organización.

**7.2.-** Reducción de la jornada laboral: El trabajador o la trabajadora tendrá derecho a solicitar la adaptación de su jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando la legislación vigente y las necesidades de la empresa, en las circunstancias siguientes:

- Trabajador/a con menores a su cargo de hasta 8 años o personas con discapacidad psíquica, física o sensorial, con la disminución proporcional del salario, entre 1/8 y un máximo de la mitad de la duración.
- Trabajador/a que tengan un familiar a su cuidado directo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos

(Estas reducciones son derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores. Artículo 37. 4 y 5, así como en el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Granada 2008-2010 aplicable a la organización)

(\*) Los/las trabajadores/as que soliciten reducción de jornada en los casos anteriormente señalados podrán flexibilizar los horarios de entrada y de salida, de acuerdo con la dirección de la organización.

**7.3.-** Acumulación de la lactancia materna: mejorar la acumulación de lactancia materna dando opción a la trabajadora de acumular estas horas por jornadas de trabajo completas de libranza, y con posibilidad de unir las a las vacaciones no disfrutadas, inclusive con posterioridad a Enero del año inmediato.

**7.4.-** Excedencias:

- Trabajador/a con un año de antigüedad tiene derecho a la excedencia de un plazo no menor a 4 meses hasta 5 años, en general.
- Para el cuidado de hijos/a, adopción, acogimiento, tienen derecho a la excedencia de 4 meses a 3 años.
- Para el cuidado de familiares de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad hasta los 2 años.
- Las excedencias por estas razones tienen derecho a computar en antigüedad, y a la asistencia de cursos de formación profesional
- Tienen a su vez el derecho a la reserva del puesto durante el primer año, y si el trabajador o la trabajadora tuviera familia numerosa la reserva se extiende a 15 meses.

**7.5.-** Suspensión del contrato por maternidad o paternidad los supuestos recogidos en la ley o el convenio colectivo: actualmente se tiene derecho a:

- 16 semanas maternidad
- 5 días por nacimiento de hijo/a
- 13 días de paternidad ininterrumpidos
- Familia numerosa paternidad 20 días
- A partir del 1/01/2011 4 semanas de paternidad

**7.6.-** Priorizar en la elección vacacional dentro de los departamentos a las personas con mayor carga de responsabilidades familiares.

**7.7.-** Servicios de apoyo personal: Convenio de colaboración establecido por la CEOE Cepyme con un Centro de Atención a la Infancia muy próximo a las instalaciones centrales de la sede principal de organización, y con precios preferenciales para todo el personal trabajador de la organización, tanto en sus servicios de guardería como los de ludoteca.

## 6.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

Con el objetivo de realizar un seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad, el Comité de Igualdad junto con el Departamento responsable de cada una de las medidas a implantar, se reunirá con el fin de

- ✓ Realizar el seguimiento de las acciones.
- ✓ Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- ✓ Identificar posibles incidencias.
- ✓ Establecer medidas correctoras
- ✓ Realizar evaluaciones anuales para medir del grado de cumplimiento en los resultados, el proceso y el impacto del plan de igualdad.
- ✓ Comunicar al personal a través de los informes pertinentes de las medidas establecidas, las reformulaciones y los niveles de impacto.

Metodología:

### Seguimiento del Plan de Igualdad:

Equipo Responsable	Temporalización	Medios
Comité de Igualdad y Dpto responsable acción.	Semestral	- Reuniones de seguimiento - Ficha Seguimiento del Plan de Igualdad

### Evaluación del Plan de Igualdad:

Equipo Responsable	Temporalización	Medios
Comité de Igualdad	Anualmente	Reuniones de evaluación - Ficha de Evaluación de Resultados - Ficha de Evaluación del Proceso - Ficha de Evaluación de Impacto

### Anexo: Instrumentos:

1. Ficha Evaluación de los Resultados
2. Ficha Evaluación del Proceso
3. Ficha Evaluación de Impacto
4. Ficha Seguimiento del Plan

## 7.- CALENDARIO:

ANUALIDADES →	1º SEMESTRE 2010	2º SEMESTRE 2010	1º SEMESTRE 2011	2º SEMESTRE 2011
<b>AMBITOS</b>				
<b>AMBITO 1</b>				
ACCION 1.1				
ACCION 1.2				
ACCION 1.3				
<b>AMBITO 2</b>				
ACCION 2.1				
ACCION 2.2.				
<b>AMBITO 3</b>				
ACCION 3.1				
<b>AMBITO 4</b>				
ACCION 4.1				
ACCION 4.2				
<b>AMBITO 5</b>				
ACCION 5.1				
ACCION 5.2				
ACCION 5.3				
<b>AMBITO 6</b>				
ACCION 6.1				
ACCION 6.2				
ACCION 6.3				
ACCION 6.4				
<b>AMBITO 7</b>				
ACCION 7.1				
ACCION 7.2				
ACCION 7.3				
ACCION 7.4				
ACCION 7.5				
ACCION 7.6				
ACCION 7.7				

**CONFEDERACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS  
CEOE-CEPYME DE CIUDAD REAL  
Ctra. Ciudad Real - Valdepeñas, Km.3  
13170 Miguelturra  
Teléfonos: 926-250300 y 926-270073/74  
Fax: 926-250308**